

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DIVISI PELAKSANA PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO**



SKRIPSI

**Disusun oleh
Irawatie Ary Dewi
M2A009049**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DIVISI PELAKSANA PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**



SKRIPSI

**Disusun oleh
Irawatie Ary Dewi
M2A009049**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DIVISI PELAKSANA PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO

Dipersiapkan dan disusun oleh

Irawatie Ary Dewi

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 2013

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji

Unika Prihatsanti, S. Psi, M. A

1. Dra. Frieda NRH, MS

2. Endah Mujiasih, S. Psi, M. Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal

Prasetyo Budi Widodo, S. Psi, M. Si
Dekan Fakultas Psikologi Undip

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini, saya Irawatie Ary Dewi dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, saya bersedia derajat kesarjanaansaya dicabut.

Semarang,
Yang menyatakan



(Irawatie Ary Dewi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk
Tuhan Yesus Kristus, Ibu Iik, Bapak Widodo, Mas Tomy, Mas Adit, dan Mbak Ria
atas segala doa, kasih sayang, kesabaran, dan dukungan yang tidak pernah henti.
Sahabat-sahabat tercinta yang selalu ada saat senang maupun sedih, selalu
memberikan semangat dan dukungan, serta semua orang yang
selalu menyayangi penulis selama ini.
Tuhan Memberkati

HALAMAN MOTTO

*“Takutlah akan Tuhan, hai orang-orang-Nya yang kudus, sebab tidak berkekurangan
orang yang takut akan Dia”*

(Mazmur 34:10)

“Perisai bagiku adalah Allah, yang menyelamatkan orang-orang yang tulus hati”

(Mazmur 7:11)

“Mengandalkan Tuhan Yesus Kristus dalam segala hal”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materiil maupun moril. Ucapan terima kasih setulusnya penulis sampaikan kepada :

1. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang dan dosen wali.
2. Unika Prihatsanti, S. Psi, MA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan kesabaran, kepercayaan, dan memberikan arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang atas ilmu pengetahuan dan berbagai pelajaran berharga yang telah diberikan.
4. Seluruh Staf Tata Usaha, Staf Perpustakaan, dan Biro Skripsi atas kemudahan dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
5. Bapak Krismas selaku Manager HRD & GA dan seluruh staf atas ijin yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu selama proses penelitian di PT. Solo Kawistara Garmino.
6. Para karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino yang telah bersedia menjadi subjek penelitian.

7. Seluruh keluargaku, atas kasih sayang, doa, dukungan, kepercayaan, dan kesabaran yang tidak pernah berhenti diberikan kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat dan teman-teman KKN atas persaudaraan, bantuan, dan dukungan selama ini.
9. Teman-teman angkatan 2009 atas kebersamaan, dan keceriaan selama menempuh studi di kampus.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas bantuan dan dukungan kepada penulis selama studi dan penyelesaian skripsi ini. Tuhan memberkati.

Semarang, September 2013

Penulis,

Irawatie Ary Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Komitmen Organisasi.....	13
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2. Komponen Komitmen Organisasi.....	16
3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	18
4. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	20
B. Persepsi terhadap Beban Kerja.....	26

1. Pengertian Persepsi.....	26
2. Pengertian Beban Kerja.....	28
3. Pengertian Persepsi terhadap Beban Kerja.....	30
4. Aspek-aspek Persepsi terhadap Beban Kerja.....	31
a. Aspek-aspek Persepsi.....	31
b. Aspek-aspek Beban Kerja.....	32
c. Aspek-aspek Persepsi terhadap Beban Kerja.....	33
C. Hubungan Antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi	34
D. Hipotesis.....	37
BAB III: METODE PENELITIAN.....	39
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
B. Definisi Operasional.....	39
1. Komitmen Organisasi.....	39
2. Persepsi terhadap Beban Kerja.....	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
1. Populasi Penelitian.....	41
2. Sampel Penelitian.....	42
D. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Uji Daya Beda Aitem.....	44
2. Validitas Alat Ukur.....	45
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	46
E. Metode Analisis Data.....	48

1. Uji Normalitas.....	49
2. Uji Linearitas.....	50
BAB IV: PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	51
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	51
B. Persiapan Penelitian.....	53
1. Persiapan Administrasi.....	54
2. Penyusunan Alat Ukur.....	54
3. Pelaksanaan Uji Coba.....	58
4. Pelaksanaan Penelitian.....	63
C. Analisis Data dan Interpretasi.....	65
1. Uji Asumsi.....	65
2. Uji Hipotesis.....	67
D. Deskripsi Subjek Penelitian.....	69
BAB V : PENUTUP.....	73
A. Pembahasan.....	73
B. Kesimpulan	81
C. Saran	82
1. Bagi Subjek Penelitian.....	82
2. Bagi Pihak Perusahaan.....	83
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan yang Masuk dan Keluar.....	8
Tabel 2. Data Jumlah Barang Rusak.....	8
Tabel 3. Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian.....	43
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Persepsi terhadap Beban Kerja.....	47
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Uji Coba Komitmen Organisasi	55
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Uji Coba Persepsi terhadap Beban Kerja.....	57
Tabel 8. Indeks Daya Beda Skala Uji Coba Komitmen Organisasi.....	59
Tabel 9. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Uji Coba Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 10. Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi dalam Penelitian.....	61
Tabel 11. Indeks Daya Beda Skala Uji Coba Persepsi terhadap Beban Kerja	61
Tabel 12. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Uji Coba Persepsi terhadap Beban Kerja	62
Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Beban Kerja dalam Penelitian.....	63
Tabel 14. Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian.....	64
Tabel 15. Sebaran Data Uji Normalitas	66
Tabel 16. Uji Linieritas Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi	66

Tabel 17. Koefisien Persamaan Garis Regresi.....	67
Tabel 18. Koefisien Determinasi Antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi	69
Tabel 19. Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel Komitmen Organisasi.....	69
Tabel 20. Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel Persepsi terhadap Beban Kerja	69
Tabel 21. Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Komitmen Organisasi	70
Tabel 22. Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Persepsi terhadap Beban Kerja	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Distribusi Subjek Variabel Komitmen Organisasi.....	70
Gambar 2. Distribusi Subjek Variabel Persepsi terhadap Beban Kerja	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A. Skala Uji Coba Komitmen Organisasi dan Persepsi terhadap Beban Kerja
- Lampiran B. Sebaran Data Uji Coba Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran C. Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran D. Sebaran Data Uji Coba Skala Persepsi terhadap Beban Kerja
- Lampiran E. Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Beban Kerja
- Lampiran F. Skala Penelitian Komitmen Organisasi dan Persepsi terhadap Beban Kerja
- Lampiran G. Sebaran Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi
- Lampiran H. Sebaran Data Penelitian Skala Persepsi terhadap Beban Kerja
- Lampiran I. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linieritas
- Lampiran J. Hasil Analisis Regresi
- Lampiran K. Surat Ijin Penggalan Informasi/Data
- Lampiran L. Surat Keterangan Kesiapan Penggalan Data
- Lampiran M. Sejarah PT. Solo Kawistara Garmino
- Lampiran N. Struktur Organisasi PT. Solo Kawistara Garmino
- Lampiran O. Panduan Wawancara

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DIVISI PELAKSANA PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO**

ABSTRAK
IRAWATIE ARY DEWI
M2A009049

Persepsi terhadap beban kerja diartikan sebagai penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan komitmen organisasi diartikan sebagai sikap individu terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan adanya ikatan emosional karyawan dengan organisasi, penerimaan norma dan nilai organisasi serta pertimbangan rasionalnya untuk bertahan dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino.

Subjek penelitian ini adalah karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Sampel penelitian berjumlah 84 orang dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala komitmen organisasi (15 aitem valid dengan $\alpha = 0,867$) dan skala persepsi terhadap beban kerja (28 aitem valid dengan $\alpha = 0,929$) yang telah diujicobakan pada 32 karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi $r_{xy} = 0,338$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino, dapat diterima. Persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,4 % pada komitmen organisasi.

Kata Kunci : Persepsi terhadap Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Arthur (Setyawan, 2005, h. 10) menyatakan bahwa perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja organisasi dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi misalnya bagaimana suatu organisasi dapat mengelola dan mendidik pegawainya sehingga memiliki derajat komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan pegawai pada institusinya. Faktor lain yang mempengaruhi adalah masalah eksternal organisasi yang buruk sebagai dampak dari krisis ekonomi makro yang berkepanjangan.

Penelitian terhadap komitmen organisasi menjadi penting dalam menghadapi persaingan dalam dunia industri yang semakin berkembang karena diyakini bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian Temaluru (2001, h. 468) menunjukkan bahwa komitmen organisasi penting bagi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa senang secara emosional terikat dan mengidentifikasikan dirinya pada organisasinya akan merasa puas karena kondisi umum ataupun kondisi nyata yang mereka rasakan. Karyawan merasa puas karena terdapat kesamaan nilai yang

dianut dengan nilai-nilai perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Rohman dan Mandayanti (2011, h. 158) yang menyatakan bahwa perubahan tingkat komitmen afektif pada setiap pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Analisis lebih lanjut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula meski tanpa didukung kepuasan kerja yang tinggi dari setiap pegawai. Selain itu berdasarkan penelitian Meyer dan Smith (2001, h. 322) komitmen normatif dan komitmen afektif berpengaruh secara positif dan penting terhadap variabel-variabel HRM seperti pengembangan karir, dukungan yang dirasakan, keadilan prosedural, pelatihan, penghargaan kinerja, jenis kelamin, masa jabatan dan keuntungan.

Komitmen organisasi yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Sopiah (2008, h. 166) yang menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah memiliki ciri-ciri yaitu meningkatnya kelambanan kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan dan rendahnya kualitas kerja.

Sebaliknya, komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi kerja yang nyaman sehingga mampu memberikan keuntungan, tidak hanya bagi perusahaan tempat bekerja tetapi bagi karyawan itu sendiri. Yuwono (2005, h. 139) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu lama. Semakin organisasi mampu menimbulkan

keyakinan dalam diri karyawan, maka apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadi karyawan memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi, akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tempat dia bekerja. Kondisi inilah yang sangat diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Luthans (2006, h. 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, atau dengan kata lain komitmen organisasi berarti sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Menurut Allen & Meyer (1990, h. 8-13), Luthans (2006, h. 249) dan David (Sopiah, 2008, h. 163) menyebutkan empat kategori yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakter pribadi (*personality character*), atribut peran dan pekerjaan (*role and work attributes*), pengalaman kerja (*work experience*) dan karakteristik struktural (*structural characteristic*). Faktor di atas jelas menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak, dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara

bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Sebagai contoh, karyawan yang baru mulai masuk kerja biasanya akan mengalami tingkatan permulaan komitmen yang rendah dan cenderung punya keinginan kuat untuk pindah ke perusahaan lain, sebaliknya karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui tahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya (Winarko, 2008, h. 4).

Salah satu faktor yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990, h. 8-13), Luthans (2006, h. 249) dan David (Sopiah, 2008, h. 163) yaitu faktor atribut peran dan pekerjaan meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dan konflik peran. Hal ini merupakan beban kerja yang dirasakan, dimana membutuhkan aktivitas mental dan fisik dari karyawan. Gawron (2008, h. 87) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: *"Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment."*. Beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk

mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2003, h. 264).

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan rasa kebosanan.

Robbins (2007, h. 90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007, h. 160). Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan

pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerja dapat merasakan beban kerja yang berbeda - beda, hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dalam munculnya komitmen organisasi individu dimana pekerjaan merupakan salah satu faktor komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Solo Kawistara Garmino. Berdasarkan informasi yang diperoleh komitmen organisasi karyawan PT. Solo Kawistara Garmino terutama pada karyawan divisi pelaksana produksi cenderung menurun. Indikator komitmen organisasi karyawan cenderung menurun dapat dilihat dari keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan jika ada pekerjaan yang lebih baik dalam hal kenyamanan dalam bekerja, karyawan patuh menerima tugas dari pimpinan namun kurang memberikan usaha terbaik dalam menghasilkan barang sehingga banyak barang yang rusak karena dituntut waktu dan jumlah target, karyawan merasa kurang adanya komunikasi yang baik dengan pimpinannya dan rekan kerjanya misalnya kurang adanya motivasi kerja dari pimpinannya dan ada

perkataan pemimpin ataupun rekan kerja yang kurang sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja, karyawan juga merasa gaji yang diberikan kurang sesuai dengan tenaga dan waktu yang diberikan untuk organisasinya, sehingga mereka keinginan untuk berpindah pekerjaan jika ada pekerjaan yang memberikan gaji lebih banyak.

Namun beberapa karyawan memilih untuk bertahan dalam organisasi karena beberapa hal yaitu adanya kesadaran bahwa tingkat pendidikan yang kurang tinggi merupakan salah satu alasan untuk bertahan, karena belum tentu memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik dari sekarang dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Karyawan juga takut dengan apa yang akan terjadi nantinya jika mereka meninggalkan pekerjaannya karena belum tentu memperoleh gaji yang lebih banyak dari sekarang dengan kemampuan kerja yang dimilikinya. Karyawan belum memiliki pilihan pekerjaan lain selain pekerjaannya sekarang. Karyawan yang memilih keluar dari organisasi khawatir jika nantinya akan merasa kurang nyaman dengan pimpinan, rekan kerja dan suasana kerja yang baru. Karyawan juga khawatir dengan peraturan baru yang kurang sesuai jika mereka berpindah ke pekerjaan lain.

Beberapa alasan diatas sesuai dengan pendapat Meyer, Allen, dan Smith (Sopiah, 2008, h. 157) yang menyatakan bahwa karyawan bertahan dalam organisasi karena mereka terikat secara emosional dengan organisasi, membutuhkan gaji dan tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain dan adanya kesadaran bahwa berkomitmen merupakan suatu hal yang harus dilakukan.

Tabel 1.

Data jumlah karyawan yang masuk dan keluar

Rata-rata karyawan yang masuk per tahun	Rata-rata karyawan yang keluar per tahun	Persentasi keluar
120 orang	76	63,33 %

Tabel 2.

Data jumlah barang rusak

Rata-rata jumlah order per tahun	Rata-rata jumlah barang order per tahun	Rata-rata jumlah barang rusak per tahun	Persentasi barang rusak
4	50112	1950	3,89 %

Berdasarkan data perusahaan diatas dapat dilihat bahwa tingkat keluar dari organisasi dalam kategori tinggi. Berdasarkan data perusahaan karyawan yang memilih untuk keluar dari organisasi karena beberapa hal yaitu mendapat pekerjaan lain, urusan keluarga, usia dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan divisi pelaksana produksi diperoleh bahwa karyawan memilih untuk keluar dari organisasi jika mendapat pekerjaan lain yang menarik misalnya memperoleh gaji yang lebih tinggi, nyaman dalam bekerja, memperoleh atasan dan rekan kerja yang baik, adanya beberapa fasilitas yang diberikan misalnya alat transportasi dan alat kesehatan dan adanya peraturan perusahaan yang sesuai dengan karyawan misalnya lamanya jam kerja.

Berdasarkan data perusahaan diatas dapat dilihat juga bahwa persentasi barang rusak melebihi batas maksimal 3 %. Hal ini sesuai dengan pendapat Bridger (2001, h. 184) yang menyatakan bahwa beban kerja mental yang banyak sering menyebabkan kesalahan, kesalahpahaman, kelalaian dan kesalahan lainnya misalnya kesalahan pada saat pengerjaan barang sehingga banyak barang yang

rusak. Pada bagian *pola marker*, *cutting* dan *press* terdapat kesalahan mempola kain tidak sesuai petunjuk yang sudah ditentukan sebelumnya, kesalahan saat menggunting pola kain yang sudah dibuat sebelumnya dan kesalahan mengepress bahan yang sudah dipotong sehingga banyak serabut benang yang keluar dari kain dan kain berpola yang sudah dipotong tidak terlihat rapi. Pada bagian *sewing* terdapat kesalahan saat menjahit sehingga banyak jahitan yang tidak sesuai dengan seharusnya. Pada bagian *packing* terdapat kesalahan saat mengepak atau menata produk yang sudah dibuat tidak sesuai dengan kelompoknya. Selain itu karyawan juga kurang teliti saat menghitung produk sesuai pesanan dan mengemas produk sesuai dengan prosedur kemasan produk. Pada bagian *quality control* terdapat kesalahan saat mengecek dan mengontrol produk yang dihasilkan sehingga kualitas produk tidak sesuai standar.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, standar waktu bekerja karyawan divisi pelaksana produksi adalah tujuh jam dalam sehari. Standar waktu ini bertentangan dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan yaitu mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/ minggu dengan 6 hari kerja. Hal ini menambah beban kerja karyawan.

Setelah menerima order dari pemesan, staff perencanaan PT. Solo Kawistara Garmino menentukan jumlah barang yang harus dihasilkan dalam satu hari oleh masing-masing karyawan divisi pelaksana produksi. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah barang yang harus dihasilkan tidak menentu karena tergantung jumlah order. Karyawan harus kerja lembur untuk memenuhi jumlah

order yang tinggi. Hal ini dilakukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, namun jika jumlah barang yang harus dihasilkan kurang, karyawan harus lembur dengan standar waktu lembur empat jam. Namun tetap saja ada karyawan yang masih belum bisa mencapai target, sehingga menambah beban kerja dihari berikutnya. Jam lembur perusahaan bertentangan dengan Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/ 2004 pasal 1 ayat 1 yaitu waktu lembur tidak boleh melebihi 3 jam/ hari.

Karyawan juga dituntut mengerti dengan jelas prosedur alat kerja, karena masing-masing alat kerja memiliki fungsi kerja sendiri. Selain itu, karyawan dituntut untuk lebih cermat dalam hal detail barang, karena masing-masing model barang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Hal ini menambah beban kerja karyawan. Jumlah barang yang harus dihasilkan dalam sehari rata-rata 174 barang namun pada kenyataannya berdasarkan data perusahaan, karyawan mengerjakan kurang dari jumlah yang sudah ditentukan yaitu rata-rata 130 barang.

Tak jarang para karyawan mengalami kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala. Namun ada juga karyawan yang menganggap pekerjaannya monoton karena melakukan hal yang sama, sehingga persepsi mengenai beban kerja berbeda-beda tergantung masing-masing pandangan karyawan.

Bertitik tolak dari pentingnya komitmen organisasi dalam kaitannya dengan persepsi terhadap beban kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan

komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah persepsi terhadap beban kerja berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberi sumbangan terhadap perkembangan dan pendalaman studi ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan.

2. Manfaat praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi karyawan untuk menghadapi setiap beban kerja yang dialami dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Bagi pimpinan, berdasarkan informasi yang diperoleh

dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk perlu tidaknya dilakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan lebih bersemangat dalam bekerja. Disamping itu dapat digunakan sebagai data tentang kondisi dan potensi karyawan bagi perusahaan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003, h. 160) mengatakan bahwa komitmen organisasi itu sendiri merupakan sikap pekerja terhadap organisasi tempatnya bekerja, dimana karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi dalam bekerja.

Menurut Mowday (Sopiah, 2008, h. 155) komitmen organisasional memiliki kesamaan dengan komitmen organisasi dimana merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mahis dan Jackson (Sopiah, 2008, h. 155) memberikan definisi, "*Organization Commitment is the degree to which employees believe in and accept organization goals and desire to remain with the organization*", yang berarti bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan

percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Lincoln (Sopiah, 2008, h. 155) komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Menurut Blau dan Boal (Sopiah, 2008, h. 155) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Luthans (2006, h. 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, atau dengan kata lain komitmen organisasi berarti sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2007, h. 94) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengkaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

Spector (2006, h. 237) menyatakan bahwa komitmen sebagai perilaku individu terhadap organisasi yang tampak pada tiga komponen berikut, yaitu ada penerimaan atas tujuan organisasi, ada kemauan untuk bekerja keras demi

organisasi, dan ada keinginan untuk tetap berada di organisasi. Schultz dkk (2006, h. 251) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkatan dari identifikasi psikologis dengan organisasi atau ketertarikan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Lebih lanjut Allen dan Mayer (Yuwono, 2005, h. 135) menyatakan bahwa komitmen organisasi melalui tataran afektif adalah kepercayaan dan penerimaan orang atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga membuat orang itu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi.

Disisi lain, komitmen organisasi juga dapat dijelaskan pada tataran kontinuitas. Menurut Murray, Gregoire, dan Downey (Yuwono, 2005, h. 135) komitmen organisasi pada tataran kontinuitas adalah bentuk ketidakinginan individu untuk meninggalkan organisasi karena takut kehilangan keuntungan yang diperolehnya selama dia bekerja di organisasi tersebut, takut tidak mendapat gaji seperti yang dia dapatkan sekarang ini dan takut tidak mendapat pekerjaan seperti pekerjaan yang dia jalankan saat ini. Ketakutan-ketakutan inilah yang memaksa individu tetap bertahan di dalam organisasi, sehingga apapun yang terjadi dia akan tetap bekerja pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap individu terhadap organisasi yang ditunjukkan

dengan adanya ikatan emosional karyawan dengan organisasi misalnya adanya rasa memiliki dengan organisasi, loyalitas, rela berkorban demi organisasi, merasa bangga menjadi bagian organisasi, merasa masalah organisasi adalah masalah karyawan dan lebih mementingkan kepentingan organisasi; penerimaan norma dan nilai organisasi misalnya adanya kesadaran untuk tetap setia pada organisasi, keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan kebijakan organisasi untuk kebaikan karyawan; serta pertimbangan rasionalnya untuk bertahan dalam organisasi misalnya gaji yang diberikan sesuai dengan karyawan dan tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1990, h. 3) menyatakan tiga komponen dalam komitmen organisasi. Komponen pertama adalah komitmen afektif, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Kata kunci dari komitmen afektif adalah *want to*. Komponen kedua adalah komitmen yang didasarkan pertimbangan untung rugi yang disebut sebagai komitmen kontinuan. Terdapat pertimbangan rasional dalam keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi. Kebutuhan untuk bertahan (*need to*) adalah kata kunci dari komitmen kontinuan. Komponen terakhir adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan dan disebut sebagai komitmen normatif. Kata kunci dari komitmen normatif ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*)

Lebih lanjut Meyer, Allen, dan Smith (Sopiah, 2008, h. 157) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;
2. Komitmen kontinuan, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;
3. Komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Allen dan Meyer (1997, h. 97) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam ketiga komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Misalnya, seorang karyawan secara bersamaan dapat merasa terikat dengan organisasi dan juga merasa wajib untuk bertahan dalam organisasi. Sementara itu, karyawan lain dapat menikmati bekerja dalam organisasi sekaligus menyadari bahwa ia lebih baik bertahan dalam organisasi karena situasi ekonomi yang tidak menentu. Namun, karyawan lain merasa ingin, butuh, dan juga wajib untuk terus bekerja dalam organisasi. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

3. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek komitmen organisasi. Ketiga aspek tersebut adalah

1) Keterikatan emosional individu dengan organisasi.

Individu dengan komitmen tinggi akan mempunyai loyalitas dan keinginan untuk bertahan. Individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya karena perasaan terikat individu pada organisasi. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain yaitu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, merasa bahwa masalah dalam organisasi merupakan masalah individu tersebut juga, dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2) Pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi.

Setiap karyawan memiliki pertimbangan rasional untuk tetap bertahan atau tidak dalam organisasi tertentu. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan

organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini. Karyawan juga merasa takut dengan apa yang mungkin terjadi nantinya jika berhenti dari pekerjaannya.

3) Keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi.

Setiap organisasi memiliki norma-norma dan nilai-nilai yang sudah ditentukan, begitu juga dengan karyawan. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain menerima bahwa norma-norma dan nilai-nilai organisasi dan karyawan adalah sama, percaya bahwa kebijakan-kebijakan yang diberikan organisasi adalah untuk kebaikan individu, dan keyakinan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi menurut Luthans (2006, h. 249) dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek komitmen organisasi. Ketiga aspek tersebut adalah

1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi

Karyawan yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasinya akan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama organisasi, mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi sehingga mereka lebih memilih untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

2) Keinginan untuk berusaha keras atas nama organisasi.

Keinginan untuk berusaha keras atas nama organisasi tercermin dalam beberapa sikap antara lain individu tidak merasa terbebani dalam melaksanakan setiap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan

kepadanya, dan individu selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan organisasi.

3) Kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain menerima dan percaya bahwa kebijakan-kebijakan yang diberikan organisasi adalah untuk kebaikan individu, dan keyakinan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menggunakan tiga aspek komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) yaitu keterikatan emosional individu dengan organisasi, pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi, dan keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi.

4. Faktor - Faktor Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990, h. 8-13) membagi faktor penyebab atau anteseden komitmen organisasi berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Anteseden komitmen afektif terdiri dari: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama

pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

- 2) Antecedent komitmen kontinuan terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.
- 3) Antecedent komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

Berikut ini merupakan faktor - faktor komitmen organisasi menurut Luthans (2006, h. 249) dan David (Sopiah, 2008, h. 163) diantaranya :

1) Karakter pribadi (*personality character*)

Karakter pribadi meliputi usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan kepribadian.

a) Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki usia muda dan usia tua saat bekerja memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang baru dan masa kerja yang lama tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan juga. Menurut Steers dan Porter (Sopiah, 2008, h. 163) semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya, ia akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut setelah melalui bertahun-tahun bekerja di perusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001, h. 458) yaitu usia dan masa kerja berhubungan secara positif dengan komitmen.

b) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001, h. 459) yaitu pada tingkat pendidikan sering ditemukan berhubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hasil penelitian tersebut tidak seluruhnya konsisten. Hal ini disebabkan oleh pendidikan sering membentuk ketrampilan yang kadang-kadang tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kekecewaan terhadap organisasi. Maka makin tinggi tingkat pendidikan individu makin banyak pula harapan yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan tempat dia bekerja.

c) Jenis kelamin

Jenis kelamin seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Wanita dan pria tentu memiliki komitmen yang berbeda. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001, h. 459) yaitu dalam jenis kelamin, kelompok wanita cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi

sehingga keanggotaanya dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

d) Kepribadian

Kepribadian seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Senjati (2006, h. 88-97) yaitu masa kerja dan *trait* kepribadian memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

2) Atribut peran dan pekerjaan (*role and work attributes*)

Atribut peran dan pekerjaan meliputi tantangan pekerjaan, lingkup jabatan, pengorbanan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dan konflik peran. Berdasarkan penelitian Morris dan Koch (Temaluru, 2001, h. 459) dan Morris dan Sherman (Temaluru, 2001, h. 459) menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen organisasi. Peran yang tidak jelas timbul akibat tujuan yang tidak jelas atau ketidakjelasan cara melakukan suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakjelasan peran adalah faktor organisasi, faktor pemberi peran, dan faktor penerima peran. Hal ini biasanya terjadi pada anggota organisasi yang baru atau mereka yang tidak siap menerima perannya.

3) Pengalaman kerja (*work experience*)

Pengalaman kerja meliputi pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja, dan kepuasan kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Berdasarkan penelitian Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001, h. 459) menyatakan bahwa pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

4) Karakteristik struktural (*structural characteristic*)

Karakteristik struktural meliputi besar/kecilnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), dan kebijakan pimpinan organisasi. Menurut David (Sopiah, 2008, h. 163) karakteristik struktural yang memiliki hubungan dengan komitmen terhadap organisasi terlihat dari pekerjaan, identitas tugas, kegiatan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter pribadi, pengalaman kerja, atribut peran dan pekerjaan dan karakteristik struktural. Beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan

merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih. Setiap pekerja dapat merasakan beban kerja yang berbeda - beda, hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya.

Persepsi terhadap beban kerja termasuk dalam kategori atribut peran dan pekerjaan menurut Allen & Meyer (1990, h. 8-13), Luthans (2006, h. 249) dan David (Sopiah, 2008, h. 163). Hal ini dikarenakan persepsi beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Maka dari itu persepsi terhadap beban kerja merupakan kategori atribut peran dan pekerjaan.

B. Persepsi terhadap Beban Kerja

1. Pengertian Persepsi

Menurut Robbins (2007, h. 160) persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Daft (2006, h. 266) menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif yang digunakan

orang-orang untuk memahami lingkungan dengan cara menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan informasi dari lingkungan.

Harris dan Hartman (2002, h. 175) menyatakan bahwa persepsi terjadi dalam urutan yang cukup konsisten. Individu menemukan faktor lingkungan yaitu orang lain, peristiwa, situasi dan kondisi. Observasi dibentuk secara mental oleh individu. Interpretasi atau penilaian yang dibuat berdasarkan observasi tentang faktor yang dihadapi dan bagaimana faktor yang diamati akan diingat oleh orang tersebut. Lalu muncullah sikap yang merupakan akibat dari interpretasi berdasarkan observasi sebelumnya. Setelah sikap terbentuk, maka muncullah pola perilaku

Menurut Branca, Woodworth dan Marquis (Walgito, 2002, h. 87) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan persepsi. Menurut Moskowitz dan Orgel (Walgito, 2002, h. 88) persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Tampubolon (2008, h. 63) menyatakan bahwa persepsi sebagai gambaran seseorang tentang suatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi.

Menurut Irwanto (2002, h. 71) persepsi merupakan proses diterimanya rangsang (objek, kualitas, hubungan antargejala, maupun peristiwa) yang kemudian disadari dan dimengerti. Lebih lanjut Irwanto mendefinisikan

persepsi sebagai penafsiran dari pengalaman yang terjadi setelah proses penginderaan. Schiffman (Sukmana, 2003, h. 55) menyatakan bahwa persepsi individu tidak hanya didasarkan pada ingatan tentang pengalaman masa lalu dan kemampuan menghubungkan pengalaman sekarang dengan pengalaman masa lalu (kognisi) saja, akan tetapi melibatkan unsur perasaan (afeksi). Sedangkan Blake (2006, h. 26) mengungkapkan bahwa persepsi dibentuk oleh pengetahuan dan harapan serta dapat dikuatkan dengan reaksi afeksi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan, menginterpretasikan dan memberi arti pada stimulus berdasarkan pengalaman dan bersifat individual atau pribadi.

2. Pengertian Beban Kerja

Gawron (2008, h. 87) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: *"Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment"*, yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Schultz dan Schultz (2006, h. 366) menyatakan beban kerja sebagai berikut: *"Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform"*, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Menurut Manuaba (Prihatini, 2008, h. 38) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Everly dkk (Prihatini, 2008, h. 38) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Menurut Menpan (Dhania, 2010, h. 2) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Menurut Nurmianto (2003, h. 264) beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatannya misalnya menjahit, mengangkut,

mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal ini didukung oleh Bridger (2001, h. 184) yang menyatakan bahwa “ *Mental workload is a way of describing the mental stress and strain of being busy at work. Excessive ‘mental workload’ often leads to mistakes, misunderstandings, omissions and other errors, these include: remembering to do things and formulation and implementation of plans of actions*”, yang berarti bahwa beban kerja mental adalah cara yang menggambarkan tekanan mental dan ketegangan pada saat sibuk bekerja. Beban kerja mental yang banyak sering menyebabkan kesalahan, kesalahpahaman, kelalaian dan kesalahan lainnya, misalnya mengingat untuk melakukan sesuatu dan penyusunan dan pelaksanaan rencana tindakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Pengertian Persepsi terhadap Beban Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah

tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

4. Aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja

1) Aspek-aspek persepsi

Blake (2006, h. 27), Branca, Woodworth dan Marquis (Walgito, 2002, h. 87), Irwanto (2002, h. 71) dan Schiffman (Sukmana, 2003, h. 55) mengemukakan dua aspek dalam persepsi. Kedua aspek tersebut yaitu aspek kognisi dan aspek afeksi.

a) Aspek kognisi merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh alat indera yang kemudian diteruskan ke otak untuk memberi makna terhadap stimulus tersebut. Aspek kognisi berhubungan dengan

pengetahuan, pengenalan, dan pengharapan individu terhadap stimulus tertentu yang dipengaruhi pengalaman masa lalu individu. Aspek mencakup tentang bagaimana pandangan individu mengenai objek yang dipersepsi.

- b) Aspek afeksi merupakan suatu perasaan dan kesan individu mengenai stimulus. Aspek afeksi berhubungan dengan penilaian individu berdasarkan perasaan atau emosi mengenai stimulus tertentu dan kejadian-kejadian yang dialami dalam lingkungan sosial. Aspek mencakup tentang bagaimana perasaan dan kesan individu mengenai objek yang dipersepsi, apakah positif atau negatif.

2) Aspek-aspek beban kerja

Berdasarkan pengertian mengenai beban kerja menurut Gawron (2008, h. 87), Schultz dan Schultz (2006, h. 366), Manuaba (Prihatini, 2008, h. 38), Nurmianto (2003, h. 264) dan Menpan (Dhania, 2010, h. 2), dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja. Ketiga aspek tersebut adalah

a) Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak

terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b) Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan seperti menjahit, mengangkat, mengangkat, menggunting dan mendorong.

c) Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

3) Aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja

Berdasarkan aspek-aspek persepsi yang telah dijelaskan sebelumnya. Selanjutnya akan dikaitkan dengan aspek beban kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa aspek persepsi terhadap beban kerja adalah sebagai berikut:

a) Aspek kognisi mencakup tentang bagaimana pandangan dan penilaian yang dimiliki oleh individu mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu.

Pandangan individu mengenai besarnya aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya misalnya perlunya konsentrasi untuk mengingat pengerjaan barang, mengatasi

permasalahan atau kejadian yang tak terduga dan mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang. Pandangan individu mengenai besarnya kekuatan fisik yang mereka gunakan untuk menjahit, mengangkat, mendorong, menggunting. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- b) Aspek afektif mencakup tentang bagaimana perasaan dan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu.

Perasaan yang dimiliki individu akibat dari besarnya aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya misalnya perlunya konsentrasi untuk mengingat pengerjaan barang, mengatasi permasalahan atau kejadian yang tak terduga dan mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang. Perasaan yang timbul akibat besarnya kekuatan fisik yang mereka gunakan untuk menjahit, mengangkat, mendorong, menggunting. Perasaan yang timbul mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

C. Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi

Pada suatu pekerjaan, karyawan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan perusahaannya. Setiap karyawan diberi tanggung jawab untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Namun sering kali karyawan harus menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu tertentu, sehingga disebut sebagai beban kerja. Berdasarkan penjelasan dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Robbins (2007, h. 90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Ivancevich (2005, h. 116) mendefinisikan persepsi merupakan proses kognitif dimana seorang individu memilih, mengorganisasikan dan memberi arti kepada stimulus lingkungan.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Setiap karyawan dapat merasakan beban kerja yang berbeda - beda, hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya.

Setiap karyawan memiliki pandangan dan perasaan yang berbeda-beda mengenai pekerjaannya. Pandangan dan perasaan tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakannya yaitu pekerjaan yang menuntut individu memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus dikerjakan dan

diselesaikan dalam waktu tertentu. Pandangan dan perasaan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan pekerjaan, dimana pekerjaan merupakan beban kerja bila memiliki beban mental dan beban fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, apakah positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dalam munculnya komitmen organisasi individu dimana pekerjaan merupakan salah satu faktor komitmen organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasinya. Keinginan tersebut dapat tercermin dalam keterikatan emosional karyawan pada organisasinya, kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan kemauan untuk mengerjakan usaha atas nama organisasi. Karyawan yang secara emosional melekat pada organisasinya akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi sehingga memilih untuk bertahan. Karyawan juga menerima dan percaya bahwa tujuan serta nilai-nilai organisasi sesuai dengan yang dimiliki individu. Kebijakan organisasi merupakan kebaikan untuk karyawan dan mereka memiliki keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu karyawan akan mengerjakan tugas yang diberikan organisasi dengan sepenuh hati.

Organisasi mengharapkan karyawan memiliki komitmen organisasi sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Komitmen organisasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi, sebab komitmen organisasi dapat mendorong kinerja karyawan. Luthans (2006, h. 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,

dan keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, atau dengan kata lain komitmen organisasi berarti sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Harapan tersebut dapat tercapai jika karyawan memiliki persepsi terhadap beban kerja yang positif. Sebaliknya, harapan tersebut akan sulit tercapai jika karyawan memiliki persepsi terhadap beban kerja yang negatif.

Karyawan dengan persepsi terhadap beban kerja yang positif dapat dilihat dari kesediaannya menerima dan taat pada tugas-tugas yang diberikan, mengerahkan seluruh usahanya demi kepentingan organisasi dan bersedia mengerjakan usahanya tepat waktu. Hal ini dapat berdampak positif juga bagi organisasinya yaitu dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasinya semakin kuat sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Sebaliknya, jika karyawan memiliki persepsi terhadap beban kerja yang negatif dapat dilihat dari ketidaksediaannya dalam melaksanakan sejumlah tuntutan kerja yang diberikan, kualitas kerja kurang maksimal dan tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Hal ini juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasinya yaitu kurang adanya komitmen karyawan terhadap organisasinya sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Maka dari itu dampak positif dan negatif terhadap beban kerja berkaitan dengan komitmen organisasi.

D. Hipotesa

Hipotesa yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi. Semakin positif persepsi

terhadap beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi dan klasifikasi variabel penelitian diperlukan agar dapat dilakukan operasionalisasi variabel sehingga dapat ditentukan alat pengambil data yang akan digunakan (Suryabrata, 2008, h. 72).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel Kriterium (Y) : Komitmen Organisasi
2. Variabel Prediktor (X) : Persepsi terhadap Beban Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Konsep yang dapat diamati atau diobservasi penting karena dapat membuka kemungkinan bagi peneliti lain untuk melakukan hal yang serupa sehingga penelitian terbuka untuk diuji kembali oleh peneliti lain (Suryabrata, 2008, h. 76).

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap individu terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan adanya ikatan emosional karyawan dengan organisasi misalnya adanya rasa memiliki dengan organisasi, loyalitas, rela berkorban demi organisasi, merasa bangga menjadi bagian organisasi, merasa masalah

organisasi adalah masalah karyawan dan lebih mementingkan kepentingan organisasi; penerimaan norma dan nilai organisasi misalnya adanya kesadaran untuk tetap setia pada organisasi, keyakinan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan kebijakan organisasi untuk kebaikan karyawan; serta pertimbangan rasionalnya untuk bertahan dalam organisasi misalnya gaji yang diberikan sesuai dengan karyawan dan tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain. Komitmen organisasi akan diungkap dengan skala komitmen organisasi berdasarkan modifikasi dari instrumen komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) yang terdiri dari tiga aspek yaitu keterikatan emosional individu dengan organisasi, pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi, dan keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Semakin tinggi skor pada skala komitmen organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi, maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki subjek.

2) Persepsi terhadap Beban Kerja

Persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat

yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Persepsi terhadap beban kerja akan diungkap dengan skala persepsi terhadap beban kerja berdasarkan aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja yaitu aspek kognisi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu dan aspek afeksi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu. Semakin tinggi skor pada skala persepsi terhadap beban kerja, maka semakin negatif persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor pada skala persepsi terhadap beban kerja, maka semakin positif persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki subjek.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2008, h. 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Azwar (2010, h. 77) populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino sebanyak 114 orang. Karakteristik populasi penelitian adalah terdiri dari 4 bagian yaitu *Pola Marker*, *Cutting dan Press* (17orang), *Sewing* (58 orang), *Packing* (14 orang) dan *Quality Control* (25 orang) dan

memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun karena berdasarkan data perusahaan karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan tertinggi memiliki masa kerja tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat Steers dan Porter (Sopiah, 2008, h. 163) yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2008, h. 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Azwar (2010, h. 79) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan yang dimiliki populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino sebanyak 84 orang. Penentuan jumlah sampel dari populasi dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2008, h. 87).

Penelitian ini menggunakan salah satu teknik *probability sampling* yaitu *proportional random sampling*. Teknik proportional random sampling dilakukan dengan jalan mengambil individu secara acak yang terdapat dalam masing-masing kategori populasi sesuai dengan proporsi atau pertimbangannya untuk dijadikan sampel penelitian (Winarsunu, 2004, h. 13). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengambilan jumlah sampel penelitian per sub bagian oleh Sugiyono (2008, h. 90) dengan menggunakan rumus :

$$SSB = \frac{SB}{P} \times s$$

Keterangan :

SSB = Sampel Sub Bagian

SB = Sub Bagian

P = Populasi

S = Sampel

Tabel 3
Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

No.		Sub Bagian	Jumlah Seluruh Sub Bagian	Jumlah Populasi	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1.	Karyawan divisi pelaksana produksi	Pola Marker, Cutting, dan Press	31	17 orang	$\frac{17}{114} \times 84$	13 orang
2.		Sewing	122	58 orang	$\frac{58}{114} \times 84$	43 orang
3.		Packing	23	14 orang	$\frac{14}{114} \times 84$	10 orang
4.		Quality Control	43	25 orang	$\frac{25}{114} \times 84$	18 orang
Total			219	114		84 orang

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarkan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala persepsi terhadap beban kerja dan skala komitmen organisasi. Pernyataan dalam skala berisi tentang indikator-indikator dari aspek persepsi terhadap beban kerja dan aspek komitmen organisasi.

Skala menggunakan skala model Likert yang disusun oleh peneliti dengan lima alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), N

(Netral), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Isi pernyataan dalam skala terdiri dari pernyataan yang searah (mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (favorable statement) dengan skor SS=5, S=4, N=3, TS=2 dan STS=1 dan pernyataan yang tidak searah (tidak mendukung) teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (unfavorable statement) dengan skor SS=1, S=2, N=3, TS=4 dan STS=5 (Suryabrata, 2008, h. 187).

Pelaksanaan uji coba mempunyai tujuan untuk mengukur kualitas aitem pada kedua skala yang dilakukan dengan menggunakan uji daya beda antar aitem, validitas dan reliabilitas. Setelah diuji daya beda aitem dan reliabilitasnya, maka kedua skala dapat digunakan untuk penelitian lapangan.

1. Uji daya beda aitem

Pemilihan aitem yang baik dilakukan dengan melihat indeks daya beda aitem. Indeks daya beda diketahui dengan mengetahui koefisien korelasi antara setiap skor pernyataan dengan skor total skala. Daya beda aitem menunjukkan sejauhmana aitem fungsinya sama dengan fungsi ukur tes yang dikehendaki dan mampu membedakan antara individu yang dikehendaki dan mampu membedakan antara individu yang memiliki atribut diukur dengan individu yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda aitem juga merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total.

Koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi alat ukur skala dan daya bedanya tidak baik. Bila koefisien korelasi yang dimaksud ternyata berharga negatif berarti terdapat cacat serius pada aitem yang bersangkutan. Besarnya koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0 sampai 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Semakin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00 (Azwar, 2010, h. 64).

Kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks diskriminasi tertinggi. Sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 agar jumlah aitem yang diinginkan mencukupi (Azwar, 2010, h. 65).

2. Validitas alat ukur

Validitas atau kesahihan menunjuk pada sejauhmana alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur (Suryabrata, 2008, h. 79). Validitas berasal dari kata *validity* yang bermakna sejauhmana dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2004, h. 5). Uji

validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan ukurnya (Azwar, 2010, h. 99). Uji validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson.

3. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas alat ukur menunjukkan keajegan hasil pengukuran jika alat ukur digunakan oleh peneliti lain atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda (Suryabrata, 2008, h. 79). Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2010, h. 83). Uji reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas alpha karena penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (*single trial administration*).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin reliabel mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2004, h. 83). Semakin besar koefisien reliabilitasnya berarti semakin kecil kesalahan pengukuran maka semakin reliabel alat ukur tersebut, sebaliknya jika koefisien reliabilitasnya berarti semakin kecil maka semakin besar kesalahan pengukuran dan semakin tidak reliabel alat ukur tersebut.

Berikut ini merupakan rencana jumlah item dari skala komitmen organisasi dan skala persepsi terhadap beban kerja

Tabel 4
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	F	%
1.	Keterikatan emosional individu dengan organisasi	Karyawan bangga menjadi bagian organisasi	2	2	8	33,33
		Adanya rasa memiliki pada organisasi	2	2		
2.	Pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi	Tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain	2	2	8	33,33
		Adanya gaji dan kebutuhan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya pada organisasi	2	2		
3.	Keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi	Menerima dan percaya akan kebijakan yang diberikan oleh organisasi	2	2	8	33,33
		Keyakinan dalam mewujudkan tujuan organisasi	2	2		
Jumlah					24	100

Tabel 5
Blue Print Skala Persepsi terhadap Beban Kerja

No.	Aspek		Indikator	Fav	Unfav	F	%
1.	Aspek kognisi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja	3	3	18	50
		Kekuatan fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkat, mengangkat	3	3		

No.	Aspek		Indikator	Fav	Unfav	F	%
1.	Aspek kognisi	Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	3	3		
2.	Aspek afeksi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja	3	3	18	50
		Kekuatan fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat	3	3		
		Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	3	3		
Jumlah						36	100

E. Metode Analisis Data

Hadi (2000, h. 222) menyatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mencari arah hubungan antar variabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi (Anareg) sederhana. Menurut Winarsunu (2004, h. 183) analisis regresi sederhana adalah salah satu teknik statistik parametrik yang dapat digunakan untuk :

1. Mengadakan peramalan atau prediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel kriterium berdasarkan variabel prediktor.
2. Menentukan bentuk hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium.

3. Menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel prediktor dengan variabel kriterium.

Teknik analisis analisis regresi (Anareg) sederhana dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 16.0. Teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = nilai yang diukur atau dihitung pada variabel kriterium

a = intersep (konstanta regresi) atau harga yang memotong sumbu Y

b = koefisien regresi atau sering disebut *slove*, *gradien*/ kemiringan garis

X = nilai tertentu dari variabel prediktor

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linier sederhana adalah

1. Uji normalitas, dipakai untuk menguji apakah data subjek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dilakukan apabila data memiliki distribusi normal, maka dapat dilakukan analisis dengan menggunakan teknik statistik parametrik, namun apabila data yang dianalisis tidak normal, maka analisis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik (Sugiyono, 2009, h. 75). Uji normalitas menggunakan teknik statistik uji *Kolomogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

2. Uji linieritas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Apabila harga F empirik lebih kecil daripada F teoritik, berarti distribusi data yang diteliti berbentuk linear (Winarsunu, 2004, h. 186).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian dilakukan sebelum penelitian dilakukan. Tujuan dari orientasi kancan penelitian adalah untuk mengetahui kesesuaian karakteristik subjek penelitian dengan kondisi tempat penelitian. Orientasi kancan penelitian dilakukan melalui pengambilan data awal ke lokasi penelitian, yaitu PT. Solo Kawistara Garmino.

PT. Solo Kawistara Garmino merupakan suatu perusahaan yang menerima dan mengerjakan order dari buyer-buyer luar negeri seperti Esprit, Oneill, Adidas, Animal, Next dan lain-lain. Produk-produk yang dihasilkan antara lain berupa jaket dan celana dimana sasaran produk untuk pasar ekspor di area Eropa. Pertama kali perusahaan ini didirikan dengan nama CV. Kallista Indogarment pada tahun 2003 di daerah Gagak Sipat, Ngemplak, Boyolali sebagai perusahaan keluarga yang bergerak di bidang garment. Seiring berkembangnya CV. Kallista Indogarment, maka pada tahun 2008 CV. Kallista Indogarment berubah menjadi perusahaan dengan status perseroan terbatas dengan nama PT. Solo Kawistara Garmino.

PT. Solo Kawistara Garmino merupakan perusahaan induk yang belum memiliki anak cabang perusahaan atau perusahaan perwakilan di daerah lain. Luas area PT. Solo Kawistara Garmino $\pm 3200 \text{ m}^2$ yang berlokasi

di Desa Gagak Sipat RT 02/01, Ngemplak, Boyolali 57375 dengan karyawan sekitar 450 orang yang terdiri dari sekitar 80% pekerja wanita.

Berdasarkan data perusahaan setiap sub bagian divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino memiliki deskripsi tugas, sebagai berikut:

a. Bagian *Pola Marker, Cutting* dan *Press*

Pada bagian *Pola Marker*, karyawan ditugaskan untuk mempola bahan kain sesuai petunjuk atau contoh pola yang sudah ditentukan oleh perusahaan berikut modelnya serta variasinya. Pada bagian *Cutting*, karyawan ditugaskan untuk memotong bahan kain yang sudah dipola sebelumnya. Sedangkan pada bagian *Press*, karyawan ditugaskan untuk mengepress bahan yang sudah dipotong agar tidak ada serabut benang yang keluar dari kain sehingga kain berpola yang sudah dipotong terlihat rapi.

b. Bagian *Sewing*

Pada bagian *Sewing*, karyawan ditugaskan untuk menjahit setiap bahan kain menjadi produk seperti jaket dan celana. Produk jaket dan celana terdiri dari berbagai macam model, sehingga karyawan diwajibkan untuk menguasainya.

c. Bagian *Packing*

Pada bagian *Packing*, karyawan ditugaskan untuk mengepak atau menata produk yang sudah dibuat sesuai dengan kelompoknya. Selain itu

karyawan juga harus menghitung produk sesuai pesanan dengan teliti dan mengemas produk sesuai dengan prosedur kemasan produk.

d. Bagian *Quality Control*

Pada bagian *Quality Control*, karyawan ditugaskan untuk mengecek dan mengontrol apakah produk yang dihasilkan sesuai standar. Karyawan bertanggung jawab atas baik tidaknya kualitas produk.

Penelitian di PT. Solo Kawistara Garmino bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi. Pertimbangan yang mendasari pemilihan PT. Solo Kawistara Garmino sebagai kancan penelitian adalah :

- a. Lokasi penelitian belum pernah digunakan untuk penelitian “Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino”.
- b. Adanya ijin untuk melakukan penelitian PT. Solo Kawistara Garmino.
- c. PT. Solo Kawistara Garmino pada karyawan divisi pelaksana produksi memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dimulai, terlebih dahulu diadakan persiapan agar penelitian yang akan dilakukan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Persiapan yang dilakukan meliputi persiapan administrasi, penyusunan alat ukur, pelaksanaan uji coba, pelaksanaan penelitian, dan hasil penelitian.

1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dilakukan kepada instansi terkait dengan perijinan pelaksanaan penelitian di PT. Solo Kawistara Garmino. *Try out* dan penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2013 dengan surat pengantar dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dengan nomor 1733/UN7.3.11.1/PP/2012, ijin penelitian diajukan kepada manager HRD & GA PT. Solo Kawistara Garmino. Selanjutnya PT. Solo Kawistara Garmino memberikan ijin untuk melaksanakan *try out* dan penelitian dengan surat keterangan persetujuan penggalan data dengan nomor 018/SKG – PKL/HRD/IX/2012 pada tanggal 28 September 2012.

2. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur diawali dengan penetapan definisi teoritis, aspek-aspek dan indikator perilaku variabel penelitian. Selanjutnya, disusun definisi operasional untuk mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel penelitian. Sebelum penulisan aitem dilakukan, perlu ditetapkan terlebih dahulu bentuk dan format stimulus yang hendak digunakan. Penulisan aitem dapat dilakukan apabila aspek-aspek dari variabel penelitian telah jelas diidentifikasi atau bila indikator-indikator perilaku telah dirumuskan dengan benar. Aspek-aspek variabel penelitian disajikan ke dalam *blue print* skala yang menjadi acuan dalam penulisan aitem (Azwar, 2010, h. 12). Hasil akhir dari penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi

yaitu skala persepsi terhadap beban kerja dan skala komitmen organisasi.

a. Skala komitmen organisasi

Skala komitmen organisasi terdiri dari 24 aitem yang disusun peneliti berdasarkan modifikasi dari instrument komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) yang terdiri dari tiga aspek yaitu keterikatan emosional individu dengan organisasi, pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi, dan keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi. Skala memuat dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* (mendukung atau memihak) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung atau tidak memihak). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai dan sangat sesuai. Rancangan sebaran aitem skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Sebaran Aitem Skala Uji Coba Komitmen Organisasi

No	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Total Item
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Keterikatan emosional individu dengan organisasi	Karyawan bangga menjadi bagian organisasi	1, 3	2, 4	8
		Adanya rasa memiliki pada organisasi	5, 7	6, 8	

No	Aspek	Indikator	Jumlah Item		Total Item
			Fav	Unfav	
2.	Pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi	Tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain	9, 11	10, 12,	8
		Adanya gaji dan kebutuhan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya pada organisasi	13, 15	14, 16	
3.	Keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi	Menerima dan percaya akan kebijakan yang diberikan oleh organisasi	17, 19	18, 20	8
		Keyakinan dalam mewujudkan tujuan organisasi	21, 23	22, 24	
Jumlah			12	12	24

b. Skala persepsi terhadap beban kerja

Skala persepsi terhadap beban kerja terdiri dari 36 aitem yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja yaitu aspek kognisi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu dan aspek afeksi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu. Skala memuat dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* (mendukung atau memihak) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung atau tidak memihak). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai lima pilihan jawaban yaitu: sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai dan sangat sesuai. Rancangan sebaran aitem skala persepsi terhadap beban kerja dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Sebaran Aitem Skala Uji Coba Persepsi terhadap Beban Kerja

No.	Aspek		Indikator	Jumlah Item		Total Item
				Fav	Unfav	
1.	Aspek kognisi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja	1, 3, 5	2, 4, 6	6
		Kekuatan fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat	7, 9, 11	8, 10, 12	6
		Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	13, 15, 17	14, 16, 18	6
2.	Aspek afeksi	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak terduga dalam bekerja	19, 21, 23	20,22, 24	6
		Kekuatan fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mempola, menggunting, mengepress, menjahit, mengangkut, mengangkat	25, 27, 29	26, 28, 30	6
		Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	31, 33, 35	32, 34, 36	6
Jumlah				18	18	36

3. Pelaksanaan Uji Coba

Sebelum digunakan dalam penelitian, perlu dilakukan uji coba terhadap skala yang telah disusun. Uji coba dilakukan untuk mengetahui indeks daya beda aitem dan keterpercayaan alat ukur. Tujuan uji coba ini pertama adalah untuk mengetahui apakah kalimat dalam aitem mudah dipahami oleh subjek seperti yang diharapkan oleh peneliti. Tujuan kedua, uji coba merupakan cara praktis untuk memperoleh data jawaban dari subjek penelitian yang akan digunakan untuk penskalaan atau evaluasi kualitas aitem secara statistik (Azwar, 2010, h. 13-14).

Kedua skala telah diujicobakan pada 32 karyawan di PT. Solo Kawistara Garmino pada karyawan divisi pelaksana produksi yaitu Pola Marker, Cutting dan Press, Sewing, Packing dan Quality Control pada tanggal 5 Agustus 2013. Setelah selesai pelaksanaan uji coba, hasil uji coba alat ukur ditabulasi untuk dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 16.00.

Parameter daya beda aitem yang berupa koefisien aitem-total memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkapkan perbedaan individual. Pemilihan aitem didasarkan pada besarnya koefisien korelasi tersebut guna mengoptimalkan fungsi skala. (Azwar, 2010, h. 64).

Uji daya beda diketahui melalui perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dan reliabilitas alat ukur diketahui melalui

formula *Alpha Cronbach* yang keduanya dihitung dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 16.00.

a. Skala komitmen organisasi

Batas daya diskriminasi aitem yang digunakan pada skala komitmen organisasi sebesar 0,30. Hal ini dikarenakan semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2010, h. 65). Skala komitmen organisasi untuk uji coba terdiri atas 24 aitem. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8
Indeks Daya Beda Skala Uji Coba Komitmen Organisasi

Skala	r_{ix} Min	r_{ix} Max	Koefisien Reliabilitas
Putaran 1 (N = 24)	-0,246	0,753	0,831
Putaran 2 (N = 18)	0,198	0,765	0,860
Putaran 3 (N = 15)	0,314	0,758	0,867

Skala komitmen organisasi menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,867 sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan andal. Azwar (2010, h. 83) menyatakan bahwa suatu alat ukur akan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika semakin mendekati angka 1,00. Angka 0,867 juga berarti bahwa skala komitmen organisasi dapat mencerminkan 86,7% dari variasi yang terjadi pada skor murni

kelompok subjek yang bersangkutan, sedangkan 13,3% dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 15 aitem valid dan 9 aitem gugur karena memiliki daya beda aitem dibawah 0,30. Distribusi skala aitem-aiem yang valid dan gugur untuk skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Uji Coba Komitmen Organisasi

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Keterikatan emosional individu dengan organisasi	1, 3, 7	5	4, 6, 8	2	6	2
Pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi	9, 11, 13	15	10, 16	12, 14	5	3
Keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi	17, 21	23, 19	18, 24	20, 22	4	4
Jumlah	8	4	7	5	15	9

Berdasarkan seleksi aitem di atas, maka disusun distribusi aitem skala komitmen organisasi untuk penelitian, dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10
Sebaran Aitem Skala Komitmen Organisasi dalam Penelitian

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total Item
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keterikatan emosional individu dengan organisasi	3(1), 5(3), 7(5)	4(2), 6(4), 8(6)	6
2.	Pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi	9(7), 11(9), 13(10)	10(8), 16(11)	5
3.	Keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi	17(12), 21(14)	18(13), 24(15)	4
Jumlah		8	7	15

Keterangan :

(...) = nomor aitem baru

b. Skala persepsi terhadap beban kerja

Skala persepsi terhadap beban kerja untuk uji coba terdiri atas 36 aitem. Batas daya diskriminasi aitem yang digunakan pada skala persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,30. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas skala persepsi terhadap beban kerja dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Indeks Daya Beda Skala Uji Coba Persepsi terhadap Beban Kerja

Skala	r_{ix} Min	r_{ix} Max	Koefisien Reliabilitas
Putaran 1 (N = 36)	0,031	0,753	0,918
Putaran 2 (N = 30)	0,263	0,744	0,927
Putaran 3 (N = 28)	0,352	0,765	0,929

Skala persepsi terhadap beban kerja menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,929, sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan andal. Azwar (2010, h. 83) menyatakan bahwa suatu alat ukur akan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika semakin mendekati angka 1,00. Angka 0,929 juga berarti bahwa skala persepsi terhadap beban kerja dapat mencerminkan 92,9 % dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan, sedangkan 7,1 % dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 28 aitem valid dan 8 aitem gugur karena memiliki daya beda aitem dibawah 0,30. Distribusi skala aitem-aitem yang valid dan gugur untuk skala persepsi terhadap beban kerja dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut.

Tabel 12
Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Uji Coba
Persepsi terhadap Beban Kerja

Aspek		<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Aspek kognisi	Aktivitas mental	1, 3, 5	-	4	2, 6	4	2
	Kekuatan fisik	9, 11	7	8, 10, 12	-	5	1
	Waktu	13, 15, 17	-	16, 18	14	5	1
Aspek afeksi	Aktivitas mental	23	19, 21	20, 24	22	3	3
	Kekuatan fisik	25, 27, 29	-	26, 28, 30	-	6	-
	Waktu	31, 33, 35	-	32, 34	36	5	1
Jumlah		15	3	13	5	28	8

Berdasarkan seleksi aitem di atas, maka disusun distribusi aitem skala persepsi terhadap beban kerja untuk penelitian, dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13
Sebaran Aitem Skala Persepsi terhadap Beban Kerja dalam Penelitian

No	Aspek		Jumlah Aitem		Total Item
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek kognisi	Aktivitas mental	1(1), 3(2), 5(4)	4(3)	4
		Kekuatan fisik	9(6), 11(8)	8(5), 10(7), 12(9)	5
		Waktu	13(10), 15(11), 17(13)	16(12), 18(14)	5
2.	Aspek afeksi	Aktivitas mental	23(16)	20(15), 24(17)	3
		Kekuatan fisik	25(18), 27(20), 29(22)	26(19), 28(21), 30(23)	6
		Waktu	31(24), 33(26), 35(28)	32(25), 34(27)	5
Jumlah			15	13	28

Keterangan :

(...) = nomor aitem baru

4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan setelah aitem-aitem yang layak dipertahankan disusun kembali menjadi skala. Pelaksanaan penelitian diawali dengan penentuan populasi dan sampel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data penelitian.

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino sebanyak 114 orang. Karyawan yang menjadi subjek penelitian berjumlah sebanyak 84

orang/subjek yang berasal dari Bidang *Pola Marker, Cutting* dan *Press, Sewing, Packing dan Quality Control* dan memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*. Sampel yang diambil menggunakan sebagian karyawan yang ada di keempat sub bidang tersebut. Perhitungan jumlah sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14
Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

No.		Sub Bagian	Jumlah Karyawan Sub Bagian	Jumlah Sampel
1.	Karyawan Divisi Pelaksana Produksi	<i>Pola Marker, Cutting dan Press</i>	17 orang	13 orang
2.		<i>Sewing</i>	58 orang	43 orang
3.		<i>Packing</i>	14 orang	10 orang
4.		<i>Quality Control</i>	25 orang	18 orang
Total			114 orang	84 orang

b. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan tanggal 12-13 Agustus 2013. Lokasi penelitian adalah di PT. Solo Kawistara Garmino pada karyawan divisi pelaksana produksi. Penyebaran alat ukur dilakukan oleh peneliti dengan sebelumnya peneliti menerangkan terlebih dahulu kepada pihak bagian HRD mengenai skala penelitian.

C. Analisis Data dan Interpretasi

Proses pengumpulan data dilanjutkan dengan memberi skor terhadap masing-masing aitem. Aitem yang telah diberi skor kemudian dianalisis. Analisis data dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Analisis data meliputi uji asumsi dan uji hipotesis, yang keduanya dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 16.00. Analisis data yang diperoleh kemudian diinterpretasi.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhinya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar tetap dapat dianalisis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* terhadap variabel komitmen organisasi dan persepsi terhadap beban kerja. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data memiliki distribusi normal, maka dapat dilakukan analisis dengan menggunakan statistik parametrik, sebaliknya apabila data yang dianalisis memiliki distribusi yang tidak normal, maka harus dianalisis dengan menggunakan teknik statistik non parametrik. Sebaran data uji normalitas dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15
Sebaran Data Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	p>0,05	Bentuk
Persepsi terhadap Beban Kerja	1, 047	0, 223	Normal
Komitmen Organisasi	0, 874	0, 430	Normal

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data komitmen organisasi dan persepsi terhadap beban kerja memiliki distribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksikan seberapa besar peran persepsi terhadap beban kerja pada komitmen organisasi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel tergantung dengan membentuk garis linier. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi linier atau tidak. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16
Uji Linieritas Persepsi terhadap Beban Kerja
dengan Komitmen Organisasi

Hubungan Variabel	Nilai F	P<0,05	Keterangan
Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi	10, 571	0, 002	Linier

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linier. Hasil ini menunjukkan bahwa teknik regresi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksikan seberapa besar peran persepsi terhadap beban kerja pada komitmen organisasi.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi dapat dilihat dalam persamaan regresi sesuai dengan hasil yang tercantum dalam tabel 17 berikut.

Tabel 17
Koefisien Persamaan Garis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.566	5.495		5.744	.000
Persepsi terhadap beban kerja	.199	.061	.338	3.251	.002

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai konstanta dari variabel bebas yaitu persepsi terhadap beban kerja, yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel tergantung (komitmen organisasi) melalui persamaan regresi. Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel penelitian tersebut adalah $Y = 31,566 + 0,199 X$, artinya variabel komitmen organisasi (Y)

akan berubah sebesar 0,199 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel persepsi terhadap beban kerja (X). Berdasarkan persamaan diatas, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel komitmen organisasi dengan persepsi terhadap beban kerja. Nilai a menunjukkan pemotongan Y terhadap garis regresi pada titik 31,566 dan nilai b menunjukkan koefisien regresi yaitu 0,199.

Koefisien korelasi antara persepsi terhadap beban kerja terhadap komitmen organisasi adalah $r_{xy} = 0,338$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino, dapat diterima.

Hasil analisis regresi sederhana selain dapat menunjukkan apakah kedua variabel ada hubungan positif atau negatif, juga dapat mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Nilai koefisien determinasi (r) yang dapat menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel persepsi terhadap beban kerja pada komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 18.

Tabel 18
Koefisien Determinasi antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan
Komitmen Organisasi

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Standar Kesalahan Estimasi
0,338	0,114	5,28606

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,114 memiliki arti bahwa persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,4 % pada komitmen organisasi.

D. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan skor yang diperoleh didapatkan gambaran mengenai kondisi subjek penelitian yang dapat dilihat pada tabel 19 dan 20.

Tabel 19
Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Komitmen Organisasi	Skor Minimal	15	32
	Skor Maksimal	75	67
	Mean	45	49.3333
	Standar Deviasi	15	5.58253

Tabel 20
Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel
Persepsi terhadap Beban Kerja

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Persepsi terhadap Beban Kerja	Skor Minimal	28	61
	Skor Maksimal	140	110
	Mean	84	89.3452
	Standar Deviasi	28	9.48619

Berdasarkan gambaran umum skor komitmen organisasi dan persepsi terhadap beban kerja tersebut dibuat kategorisasi. Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010, h.107). Penetapan kategorisasi didasarkan pada satuan standar deviasi dalam tabel di atas, dengan rentangan angka-angka minimal dan maksimal secara teoritis. Secara umum kategorisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 21 berikut.

Tabel 21
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian
Variabel Komitmen Organisasi

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$0 < x \leq 22,5$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$22,5 < x \leq 45$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$45 < x \leq 67,5$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$67,5 < x \leq 90$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar 1

Gambar 1
Kategorisasi Subjek Variabel Komitmen Organisasi

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 16	N = 68	N = 0
0 %	19,05 %	80,95 %	0%
0	22,5	45	67,5
			90

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino berada pada kategori komitmen organisasi tinggi.

Tabel 22
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian
Variabel Persepsi terhadap Beban Kerja

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$0 < x \leq 42$	Sangat Negatif
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$42 < x \leq 84$	Negatif
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$84 < x \leq 126$	Positif
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$126 < x \leq 168$	Sangat Positif

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk variabel persepsi terhadap beban kerja dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2
Kategori Skor Variabel Persepsi terhadap Beban Kerja

Sangat Negatif	Negatif	Positif	Sangat Positif
N = 0	N = 23	N = 61	N = 0
0 %	27,38 %	72,62 %	0 %
0	42	84	126
			168

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino berada pada kategori persepsi terhadap beban kerja positif.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino memiliki persepsi terhadap beban kerja yang positif dan komitmen organisasi yang tinggi. Lebih lanjut dalam penelitian ini terbukti bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Pengujian hipotesis dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Hal tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien relasi sebesar $r_{xy} = 0,338$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi memiliki arti bahwa artinya semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi dapat **diterima**.

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki persepsi terhadap beban kerja yang positif baik berupa aspek kognisi dan afeksi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu memegang peranan dalam munculnya komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja dan nantinya juga akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga visi, misi dan

tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu juga memberikan keuntungan bukan hanya untuk perusahaan namun karyawan juga. Menurut Allen dan Meyer (1990, h. 15) komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Kategorisasi komitmen organisasi yang dilakukan berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 0 % sampel penelitian berada pada kategori sangat rendah, 19,05 % sampel penelitian berada pada kategori rendah, 80,95 % sampel penelitian pada kategori tinggi dan 0 % sampel penelitian pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino berada pada kategori komitmen organisasi tinggi.

Beberapa karyawan memilih untuk bertahan dalam organisasi karena beberapa hal yaitu adanya kesadaran bahwa tingkat pendidikan yang kurang tinggi merupakan salah satu alasan untuk bertahan, karena belum tentu memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik dari sekarang dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Karyawan juga takut dengan apa yang akan terjadi nantinya jika mereka meninggalkan pekerjaannya karena belum tentu memperoleh gaji yang lebih banyak dari sekarang dengan kemampuan kerja yang dimilikinya. Karyawan belum memiliki pilihan pekerjaan lain selain pekerjaannya sekarang. Karyawan yang memilih keluar dari organisasi khawatir jika nantinya akan merasa kurang nyaman dengan pimpinan, rekan kerja dan suasana kerja yang baru. Karyawan juga khawatir dengan peraturan baru yang kurang sesuai jika mereka berpindah ke

pekerjaan lain. Ketiga aspek yaitu keterikatan emosional individu dengan organisasi, keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi, dan pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan atau tidak dalam organisasi berperan dalam tingginya komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino.

Tingginya komitmen organisasi pada sampel penelitian dipengaruhi oleh positifnya persepsi terhadap beban kerja, sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan persepsi terhadap beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Menurut Allen & Meyer (1990, h. 8-13), Luthans (2006, h. 249) dan David (Sopiah, 2008, h. 163) komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter pribadi, pengalaman kerja, atribut peran dan pekerjaan dan karakteristik struktural. Persepsi terhadap beban kerja termasuk dalam kategori atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus ia selesaikan dalam

waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan kekuatan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Positifnya persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi tingginya komitmen organisasi. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Berdasarkan kategorisasi pada variabel persepsi terhadap beban kerja, terdapat 0 % sampel penelitian berada pada kategori persepsi terhadap beban kerja sangat negatif, 27,38 % sampel penelitian berada pada kategori negatif, 72,62 % sampel penelitian pada kategori positif dan 0% sampel penelitian pada kategori sangat positif. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino berada pada kategori persepsi terhadap beban kerja positif.

Hal ini terjadi karena perusahaan melakukan beberapa strategi yaitu supervisor melakukan komunikasi yang baik dengan cara memberikan motivasi

kerja bahwa beban kerja adalah tantangan kerja sehingga karyawan akan bersemangat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan kerja. Supervisor melakukan wawancara dengan karyawan secara berkala mengenai pekerjaannya, misalnya apa saja yang menghambat pekerjaan karyawan sehingga pihak perusahaan dapat segera memperbaikinya dan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan perusahaan sebagai sebuah keluarga dan tempat yang nyaman bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Perusahaan mengadakan acara bersama untuk meningkatkan partisipasi dan keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan. Perusahaan juga menerapkan peraturan yang telah disesuaikan dengan karyawan misalnya dalam hal lamanya waktu bekerja, kedisiplinan dan ketepatan dalam hal jumlah barang yang harus dihasilkan dalam waktu tertentu sehingga tujuan organisasi dan karyawan dapat tercapai. Perusahaan juga memberikan fasilitas misalnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian saat bekerja, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. PT. Solo Kawistara Garmino juga telah memperhitungkan untung rugi atau pertimbangan ekonomis mengenai gaji yang diberikan kepada masing-masing karyawan dan memberikan THR dan bonus yang lebih besar jika perusahaan memperoleh keuntungan lebih dari hasil penjualan sehingga karyawan lebih berkomitmen.

Beberapa hal yang dilakukan PT. Solo Kawistara Garmino diatas akan meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab karyawan terhadap kehidupan perusahaan misalnya aktif mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan memiliki perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi.

Karyawan juga mempunyai perasaan memiliki terhadap alat kerjanya sehingga mereka akan menjaga kebersihan dan fungsi alat kerja supaya tidak rusak sehingga keterikatan emosional individu dengan organisasi karyawan dapat meningkat. Ghani dkk (Boon dkk, 2006, h. 38) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keterikatan emosional yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena keinginan mereka. Semakin tinggi nilai karyawan sebagai bagian dari organisasi, maka semakin tinggi keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Demiray (2008, h.140) yang menyatakan bahwa karyawan dengan keterikatan emosional yang kuat pada organisasinya memilih untuk menetap dalam organisasi karena mereka ingin melakukannya.

Karyawan juga memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya karena perasaan terikat individu pada organisasi, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, merasa bahwa masalah dalam organisasi merupakan masalah individu tersebut juga, dan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Keterikatan emosional merupakan faktor yang paling penting dalam berkembangnya komitmen seseorang, karena dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasinya akan memberikan akses ke imbalan yang berarti memenuhi kebutuhan mereka (Williamson, 2009, h. 31).

Karyawan yang memiliki keyakinan pada norma dan nilai organisasi juga memilih untuk tetap tinggal dalam organisasi karena mereka merasa wajib untuk setia kepada organisasi tersebut. Allen & Meyer (1990, h. 8-13) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki norma dan nilai yang sama dengan organisasinya

akan bertahan dalam organisasi karena adalah suatu keharusan dan tanggung jawabnya untuk tetap setia pada organisasi atau karena pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Beberapa fasilitas yang diberikan juga meningkatkan kesetiaan dan kepedulian terhadap perusahaannya.

Perusahaan juga menanamkan kepercayaan pada karyawan maka karyawan juga menunjukkan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang yakin pada norma dan nilai perusahaan akan menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek tersebut karena berpengaruh pada efektifitas perusahaan secara keseluruhan. Selain itu gaji, bonus ataupun THR yang diberikan membuat karyawan lebih termotivasi dan bersemangat saat bekerja. Karyawan juga bertahan dalam suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Aspek afeksi dan kognisi beban kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Secara kognisi, setiap karyawan memberikan penilaian terhadap beban pekerjaannya. Bila karyawan memberikan penilaian secara negatif pada pekerjaannya yang terlalu intensif dan tuntutan pekerjaan secara berlebihan, maka karyawan tersebut menganggap pekerjaan sebagai tekanan kerja yang akan berdampak pada komitmen organisasinya. Hal tersebut juga juga berpengaruh pada afeksi atau emosi dari karyawan tersebut. Karyawan akan menjadi mudah marah dan mudah tersinggung sehingga bisa berdampak pada penurunan kinerjanya yang berakibat pula pada penurunan komitmen organisasinya. Namun,

bila karyawan memberikan penilaian yang positif, adanya pekerjaan yang kompleks akan membuat karyawan semakin terpacu untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan akan merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

Setiap karyawan yang memiliki beban kerja banyak atau sedikit akan memberikan penilaian melalui proses berpikir serta menggunakan emosi untuk menentukan sikap atau perilakunya. Karyawan yang memiliki persepsi terhadap beban kerja yang positif akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, mencari cara untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan kerja, sedangkan karyawan yang memiliki persepsi terhadap beban kerja yang negatif menunjukkan kualitas kerja yang rendah dan lamban saat bekerja. Hasil positif dan negatif yang mungkin timbul dari interaksi antara aspek-aspek pembentuk persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan termasuk dalam menampilkan komitmen organisasi.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa persepsi terhadap beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan angka koefisien relasi yang diperoleh sebesar 0,338. Persepsi terhadap beban kerja yang positif akan memprediksi tingginya komitmen organisasi pada karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Persamaan regresi pada hubungan kedua variabel penelitian tersebut adalah $Y = 31,566 + 0,199 X$, artinya variabel komitmen organisasi (Y) akan berubah sebesar 0,199 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel persepsi terhadap beban

kerja (X). Koefisien determinasi penelitian ini adalah sebesar 0,114 yang memiliki arti bahwa persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,4 % terhadap komitmen organisasi. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi variabel komitmen organisasi diprediksi oleh variabel persepsi terhadap beban kerja. Sisanya 88,6 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Peneliti sudah berusaha untuk dapat mencapai hasil semaksimal mungkin, tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya dapat terhindar dari kelemahan-kelemahan. Adapun kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kondisi karyawan yang sedang sibuk dengan pekerjaannya memungkinkan perhatian karyawan tidak sepenuhnya terarah dalam mengerjakan skala.
2. Adanya *sosial desirability* atau bukan keadaan sebenarnya, kondisi atau situasi pada saat penelitian yang diasumsikan dapat mempengaruhi hasil penelitian, salah satunya karena adanya kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala dan adanya norma-norma tertentu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Peneliti kurang memperhatikan tingkat pendidikan subjek yang diteliti sebagai karakteristik subjek penelitian.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi

terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasinya. Persepsi terhadap beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 11,4 % pada komitmen organisasi.

C. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi subjek penelitian cenderung tinggi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmino untuk tetap mempertahankan komitmen organisasinya dengan mempertahankan keterikatan emosional individu dengan organisasi, keyakinan dan penerimaan norma-norma dan nilai-nilai organisasi, dan pertimbangan rasional dalam keputusannya untuk bertahan. Salah satu caranya adalah karyawan tetap mempertahankan komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerjanya melalui mengadakan acara bersama dan diskusi mengenai kesulitan kerja, mempertahankan kepedulian dan tanggung jawabnya terhadap organisasi misalnya mempunyai perasaan memiliki dengan alat kerjanya dengan menjaga kebersihan dan fungsi alat kerja sehingga tidak cepat rusak dan terlibat aktif

dalam kegiatan organisasi, menikmati peranannya dalam organisasi dan karyawan juga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu positifnya persepsi terhadap beban kerja diharapkan tetap dimiliki karyawan agar komitmen organisasi juga semakin meningkat sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi subjek penelitian cenderung tinggi. Maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan komitmen organisasi karyawan, salah satu caranya adalah menciptakan suasana kerja yang nyaman, menerapkan peraturan yang sesuai dengan karyawan misalnya jam kerja dan kedisiplinan waktu, memberikan gaji yang lebih besar, pihak perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi masalah dalam bekerja serta mempertimbangkan dilakukannya perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan, nyaman dan lebih bersemangat dalam bekerja yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Selain itu demi mempertahankan persepsi terhadap beban kerja yang positif, perusahaan perlu melakukan strategi yaitu mempertahankan komunikasi yang baik dengan cara memberikan motivasi kerja bahwa beban kerja adalah tantangan kerja sehingga karyawan akan bersemangat dan berusaha semaksimal mungkin untuk menjawab tantangan kerja. Persepsi terhadap beban kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti berikutnya diharapkan melakukan pengukuran dengan memperhatikan tingkat pendidikan subjek yang diteliti. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan perusahaan dengan bidang lain mengingat pentingnya komitmen organisasi dan persepsi terhadap beban kerja dalam setiap perusahaan dalam memajukan organisasi tersebut. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mencari referensi buku dan instrument alat ukur mengenai persepsi terhadap beban kerja mengingat masih terbatasnya referensi dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Azwar, S. 2004. *Reliabilitas dan Validitas Edisi 3*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A., Greenberg, J. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blake, R., Sekuler, R. 2006. *Perception*. New York: McGraw Hill.
- Boon, O. K., Safa, M. S., Arumugam, V. 2006. TQM Practices and Affective Commitment: A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 2, 1, 37-55. *Munich Personal RePEc Archive*.
- Bridger, R. S. 2001. *Introduction to Ergonomics*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Daft, R. L. 2006. *Manajemen, Edisi 6, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Demiray, E., Curabay, S. 2008. Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Student. *International Journal of Human and Social Sciences*, 3, 2, 138-147.
- Dhanias, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1, 1, 15-23.
- Gawron, V. J. 2008. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition*. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Hadi, S. 2000. *Statistik, jilid 2*. Yogyakarta: Andi.
- Harris, O.J., Hartman, S.J. 2002. *Organizational Behavior*. New York: The Hawort Press, Inc.
- Irwanto. 2002. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. 2005. *Organizational and Behavior Management*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A., 2001. HRM Practices and Organizational Commitment: Test of A Mediation Model *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319–331.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Peraturan Menteri No. 102/ MEN/ VI/ 2004 pasal 1 ayat 1
- Prihatini, L.D. 2008. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Medan: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara, 1-110.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Rohman, A. F. dan Mandayanti, N. 2011. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram) *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, 1, 152-160.
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Seniati, L. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10, 2, Desember. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Setyawan, D. 2005. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya terhadap Komitmen Organisasi. *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, 1-143.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice*. United States of America: John Wiley and Son, Inc.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana. 2003. *Dasar-dasar Psikologi Lingkungan*. Malang: UMM Press.
- Suryabrata, S. 2008. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi.
- Tampubolon, M. P. 2008. *Perilaku Organisasi, Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Temaluru, J. 2001. Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor - faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri Organisasi*. Depok: Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Undang Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1
- Walgito, B. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Williamson, I. O., Burnett, M. F., dan Bartol, K. M. 2009. The Interactive Effect of Collectivism and Organizational Rewards on Affective Organizational Commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16, 1, 28-43. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Winarko, R. 2008. Hubungan antara Efikasi Diri dan Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS, 1-11.
- Winarsunu, T. 2004. *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Yuwono, Ino dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

LAMPIRAN

SKALA



Disusun oleh :

Irawatie Ary Dewi M2A009049

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2013

PENGANTAR

Kepada Yth.

Karyawan Divisi Pelaksana Produksi

PT. Solo Kawistara Garmino

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon bantuan dan kesediaan dari bapak/ ibu untuk mengisi skala psikologi yang saya ajukan guna kepentingan dan kelancaran penelitian saya.

Saya berharap bapak/ ibu berkenan mengisi skala ini sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang bapak/ ibu alami, tidak ada jawaban salah, jawaban tersebut akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini.

Demikian permohonan saya, semoga penelitian ini memberi manfaat bagi kita semua. Terima kasih atas perhatian dan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi skala ini.

Hormat saya,

Penyusun

IDENTITAS

Nama / Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret salah satu**)
Pekerjaan :
Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian !

Baca dan pahami setiap pernyataan berikut, kemudian silanglah huruf di belakang masing-masing pernyataan yang bapak/ ibu anggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi bapak/ ibu saat ini.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah :

STS : Sangat Tidak Sesuai S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai SS : Sangat Sesuai
N : Netral

Contoh :

1. Berilah tanda silang (x) pada huruf yang sesuai dengan diri anda.

Pemimpin saya mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya	STS	TS	N	S	SS
----------------------------------------------------------	-----	----	---	--------------	----

2. Apabila terjadi kesalahan dalam menjawab berilah tanda garis dua (=) pada jawaban yang salah dan kemudian tanda silang (x) pada jawaban yang anda anggap benar.

Pemimpin saya mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya	STS	TS	N	S	SS
----------------------------------------------------------	-----	----	---	--------------	----

😊 Selamat Mengerjakan 😊

SKALA A

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Saya akan senang jika bekerja di organisasi ini untuk seterusnya	STS	TS	N	S	SS
2.	Memutuskan bekerja untuk organisasi ini merupakan kesalahan terbesar dalam hidup saya	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa seperti bagian keluarga dari organisasi saya	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah berpindah ke organisasi lain jika saya mau	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya senang membicarakan tentang organisasi saya dengan orang lain	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya bisa saja bekerja pada organisasi yang berbeda dengan pekerjaan yang sama	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya merasa jika masalah organisasi adalah masalah saya	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya kurang peduli dengan nasib organisasi	STS	TS	N	S	SS
9.	Salah satu dampak serius jika meninggalkan organisasi ini adalah tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya memiliki banyak alasan untuk keluar dari organisasi	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya takut akan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
12.	Hidup saya tidak akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang	STS	TS	N	S	SS
13.	Akan menjadi berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi saat ini, walaupun saya menginginkannya	STS	TS	N	S	SS
14.	Tidak banyak yang saya peroleh dengan tetap bertahan dalam organisasi ini	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya merasa bekerja di organisasi ini adalah suatu keharusan	STS	TS	N	S	SS

16.	Saya merasa organisasi lain memberikan gaji yang lebih besar daripada organisasi saya	STS	TS	N	S	SS
17.	Jika saya mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik dimanapun, saya tidak akan meninggalkan organisasi saya	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya merasa bahwa organisasi memanfaatkan saya	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya memiliki kesetiaan pada organisasi ini	STS	TS	N	S	SS
20.	Saya ragu-ragu jika saya memiliki kesetiaan pada organisasi ini	STS	TS	N	S	SS
21.	Tujuan organisasi sesuai dengan tujuan saya	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya bekerja pada organisasi demi tujuan pribadi	STS	TS	N	S	SS
23.	Berpindah dari organisasi ke organisasi lain bukan budaya saya	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya berpikir bahwa orang berpindah ke organisasi lain adalah hal yang biasa	STS	TS	N	S	SS

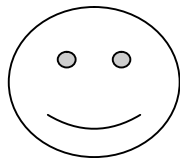
SKALA B

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan saya, membuat konsentrasi saya terganggu	STS	TS	N	S	SS
2.	Meskipun pekerjaan saya mendapat banyak kritikan, saya tetap bisa berpikir jernih	STS	TS	N	S	SS
3.	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya dapat berkonsentrasi ketika bekerja	STS	TS	N	S	SS
5.	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan sangat mengganggu hasil kerja saya nantinya	STS	TS	N	S	SS
6.	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan, tidak mengganggu hasil kerja saya	STS	TS	N	S	SS
7.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan menguras tenaga saya	STS	TS	N	S	SS
8.	Pekerjaan saya tidak membuat badan saya lelah	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya membiarkan banyak pekerjaan menumpuk, jika saya merasa lelah	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk	STS	TS	N	S	SS
11.	Banyaknya pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik membuat tubuh saya lemas	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya memiliki stamina atau daya tahan tubuh yang kuat walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan	STS	TS	N	S	SS
13.	Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah target yang saya kerjakan	STS	TS	N	S	SS
14.	Aturan waktu dalam bekerja sudah sesuai	STS	TS	N	S	SS
15.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya pikir saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu pengerjaan	STS	TS	N	S	SS

17.	Menurut saya jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan	STS	TS	N	S	SS
18.	Jam kerja saya sudah sesuai ketentuan	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya tersinggung ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan	STS	TS	N	S	SS
20.	Ketika mendapat banyak teguran atau kritikan terhadap pendapat saya, saya menerimanya dengan senang hati	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya marah karena pekerjaan saya tidak sesuai seharusnya atau berantakan	STS	TS	N	S	SS
22.	Jika pekerjaan saya berantakan, saya menerima dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama nantinya	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya takut karena ada kesalahan dalam pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
24.	Meskipun ada kesalahan dalam pekerjaan saya, saya dapat mengatasinya dengan tenang	STS	TS	N	S	SS
25.	Saya tidak peduli pada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya jika saya sudah lelah bekerja	STS	TS	N	S	SS
26.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja yang membutuhkan karena saya peduli walaupun saya sudah lelah	STS	TS	N	S	SS
27.	Saya tidak mampu menjalankan semua pekerjaan dengan baik, sehingga saya merasa gelisah	STS	TS	N	S	SS
28.	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat	STS	TS	N	S	SS
29.	Saya cepat bosan kalau sudah lelah saat bekerja	STS	TS	N	S	SS
30.	Meskipun lelah saat bekerja, saya yakin dapat mengatasi pekerjaan dengan tenang	STS	TS	N	S	SS
31.	Saya merasa tidak cocok dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya	STS	TS	N	S	SS
32.	Saya menerima dan pasrah dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya	STS	TS	N	S	SS

33.	Jumlah target yang harus saya selesaikan dengan waktu kerja yang pendek membuat saya gelisah	STS	TS	N	S	SS
34.	Walaupun jumlah target harus diselesai dengan waktu kerja yang pendek, saya tetap menerima dengan senang hati	STS	TS	N	S	SS
35.	Saya merasa waktu kerja yang diberikan pada saya kurang adil dengan yang lainnya	STS	TS	N	S	SS
36.	Saya merasa waktu kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan seharusnya atau adil	STS	TS	N	S	SS

**Pastikan bapak/ ibu Sudah Menjawab
Semua Pernyataan.
Terimakasih Atas Partisipasinya.**



Sebaran Data Uji Coba Skala Komitmen Organisasi

subjek\soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	3	4	1	4
2	5	1	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4
5	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2
6	4	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2
7	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4
8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
9	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
10	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4
11	4	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
12	2	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2
13	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
14	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3
15	3	2	4	4	3	4	2	5	3	4	4	5	4	3	4
16	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2
17	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3
18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
19	2	2	1	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4
20	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
22	4	2	3	2	2	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4
23	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4
24	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	2	1	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
26	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
27	4	2	3	2	2	4	1	2	2	2	3	3	4	4	4
28	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4
29	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	2	1	4	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
31	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3
32	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4

16	17	18	19	20	21	22	23	24	
2	4	2	2	3	2	2	2	4	67
4	4	4	4	1	3	2	4	4	89
4	3	4	4	3	3	3	4	3	88
4	3	4	2	4	4	4	4	3	87
3	4	4	4	5	4	3	3	5	84
4	4	4	4	2	4	4	4	4	82
4	4	4	4	4	2	4	4	4	86
3	4	3	3	4	2	4	3	4	77
4	4	4	4	4	3	3	4	3	87
4	4	4	3	4	3	3	4	4	93
4	2	1	2	2	1	2	1	1	56
3	3	3	4	4	4	4	4	3	75
3	3	4	3	4	4	2	2	4	80
4	4	4	4	2	4	3	4	4	84
5	3	4	3	4	2	4	3	4	86
3	3	2	3	3	2	3	4	4	70
4	2	4	4	2	4	3	4	4	72
4	4	4	4	4	3	2	2	4	85
3	3	3	3	2	2	4	3	3	71
4	3	3	3	4	4	5	4	4	92
4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
2	2	2	4	4	4	4	4	4	72
4	4	2	2	2	2	4	4	2	66
2	4	4	5	2	2	3	4	3	74
4	4	4	3	3	3	4	4	4	91
4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
2	2	2	4	4	4	4	4	4	72
4	4	2	2	2	2	4	4	2	66
2	4	4	5	2	2	3	4	3	74
4	4	4	3	3	3	4	4	4	91
4	3	3	3	3	3	4	3	4	81
4	3	4	3	3	3	4	4	4	82

Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

PUTARAN PERTAMA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal1	3.5938	.79755	32
soal2	2.9375	.94826	32
soal3	3.2188	.90641	32
soal4	3.2812	.88843	32
soal5	3.1562	.84660	32
soal6	3.4375	.84003	32
soal7	2.9688	.96668	32
soal8	3.3438	.86544	32
soal9	3.5000	.76200	32
soal10	3.1250	.87067	32
soal11	3.2812	.72887	32
soal12	3.4062	1.01153	32
soal13	3.4375	.91361	32

soal14	3.4062	.94560	32
soal15	3.4062	.75602	32
soal16	3.5312	.80259	32
soal17	3.4375	.71561	32
soal18	3.3750	.90696	32
soal19	3.4062	.83702	32
soal20	3.1562	.98732	32
soal21	3.0000	.91581	32
soal22	3.3750	.79312	32
soal23	3.5625	.80071	32
soal24	3.5938	.79755	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	76.3438	81.459	.379	.825
soal2	77.0000	81.871	.278	.829
soal3	76.7188	78.144	.535	.818
soal4	76.6562	76.168	.683	.811
soal5	76.7812	82.112	.307	.827
soal6	76.5000	79.419	.496	.820
soal7	76.9688	76.805	.579	.815
soal8	76.5938	78.765	.523	.819
soal9	76.4375	79.673	.536	.819
soal10	76.8125	79.641	.460	.821
soal11	76.6562	82.168	.367	.825
soal12	76.5312	81.934	.250	.831
soal13	76.5000	79.226	.460	.821
soal14	76.5312	91.096	-.246	.851
soal15	76.5312	83.676	.238	.830
soal16	76.4062	81.088	.402	.824
soal17	76.5000	82.710	.332	.826
soal18	76.5625	74.899	.753	.808
soal19	76.5312	83.805	.198	.832

soal20	76.7812	81.080	.309	.828
soal21	76.9375	80.060	.405	.823
soal22	76.5625	86.060	.058	.836
soal23	76.3750	82.500	.303	.827
soal24	76.3438	79.459	.524	.819

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.9375	87.544	9.35651	24

PUTARAN KEDUA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal1	3.5938	.79755	32
soal3	3.2188	.90641	32
soal4	3.2812	.88843	32
soal5	3.1562	.84660	32
soal6	3.4375	.84003	32
soal7	2.9688	.96668	32
soal8	3.3438	.86544	32
soal9	3.5000	.76200	32
soal10	3.1250	.87067	32
soal11	3.2812	.72887	32
soal13	3.4375	.91361	32
soal16	3.5312	.80259	32
soal17	3.4375	.71561	32
soal18	3.3750	.90696	32
soal20	3.1562	.98732	32
soal21	3.0000	.91581	32

soal23	3.5625	.80071	32
soal24	3.5938	.79755	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	56.4062	64.184	.400	.856
soal3	56.7812	61.273	.553	.849
soal4	56.7188	58.983	.745	.840
soal5	56.8438	65.426	.277	.861
soal6	56.5625	62.835	.480	.852
soal7	57.0312	59.838	.613	.846
soal8	56.6562	61.975	.529	.850
soal9	56.5000	62.452	.573	.849
soal10	56.8750	62.048	.520	.851
soal11	56.7188	65.241	.354	.857
soal13	56.5625	62.448	.461	.853
soal16	56.4688	64.451	.376	.857
soal17	56.5625	65.415	.346	.858
soal18	56.6250	58.500	.765	.839
soal20	56.8438	64.652	.271	.863
soal21	57.0000	63.548	.380	.857
soal23	56.4375	66.706	.198	.864
soal24	56.4062	62.120	.571	.849

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60.0000	69.935	8.36274	18

PUTARAN KETIGA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal1	3.5938	.79755	32
soal3	3.2188	.90641	32
soal4	3.2812	.88843	32
soal6	3.4375	.84003	32
soal7	2.9688	.96668	32
soal8	3.3438	.86544	32
soal9	3.5000	.76200	32
soal10	3.1250	.87067	32
soal11	3.2812	.72887	32
soal13	3.4375	.91361	32
soal16	3.5312	.80259	32
soal17	3.4375	.71561	32
soal18	3.3750	.90696	32
soal21	3.0000	.91581	32
soal24	3.5938	.79755	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	46.5312	51.031	.430	.863
soal3	46.9062	48.991	.532	.858
soal4	46.8438	46.588	.758	.846
soal6	46.6875	50.093	.485	.860
soal7	47.1562	47.362	.621	.853
soal8	46.7812	48.886	.573	.856
soal9	46.6250	50.048	.551	.857
soal10	47.0000	48.839	.573	.856
soal11	46.8438	52.330	.351	.866
soal13	46.6875	49.964	.446	.862
soal16	46.5938	51.217	.409	.863
soal17	46.6875	52.673	.325	.867
soal18	46.7500	46.645	.734	.847
soal21	47.1250	51.597	.314	.869
soal24	46.5312	49.870	.538	.858

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.1250	56.565	7.52094	15

Sebaran Data Uji Coba Skala Persepsi Beban Kerja

subjek\soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	4	3	4	1	4
2	5	1	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4
5	4	2	4	4	2	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2
6	4	3	3	2	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	2
7	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
8	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3
9	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
10	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4
11	2	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
12	2	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	2
13	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
14	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3
15	3	2	4	4	3	4	2	5	3	4	4	5	4	3	4
16	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
17	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
18	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4
19	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
20	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4
21	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2
22	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3
23	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
24	2	2	1	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4
25	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
26	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
27	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	1	3	4	3
28	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4
29	3	2	1	2	1	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3
30	4	4	4	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
31	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4
32	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	104
4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4	3	131
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	127
4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	130
3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	2	1	3	2	4	4	5	4	3	2	5	122
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	121
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	127
3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	117
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	133
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	136
4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	74
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	106
3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	117
4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	126
5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	127
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	109
5	4	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	148
1	2	3	4	1	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	92
4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	116
3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	101
4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	108
4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	126
3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	108
4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	135
4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	126
5	2	3	5	3	4	2	4	2	3	4	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	107
4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	1	2	2	4	2	4	4	2	2	4	5	107
2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	92
4	4	3	5	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	138
3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	105
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	101

Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi Beban Kerja

PUTARAN PERTAMA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal1	3.4062	.87471	32
soal2	2.7812	.87009	32
soal3	3.0312	.99950	32
soal4	3.0625	.84003	32
soal5	3.0312	.99950	32
soal6	3.3438	.90195	32
soal7	3.0000	.91581	32
soal8	3.5000	.84242	32
soal9	3.5625	.75935	32
soal10	3.2500	.80322	32
soal11	3.2188	.79248	32
soal12	3.4688	.98323	32

soal13	3.3125	.89578	32
soal14	3.5000	.84242	32
soal15	3.3438	.82733	32
soal16	3.5938	.87471	32
soal17	3.1875	.82060	32
soal18	3.3750	.87067	32
soal19	3.4688	.76134	32
soal20	3.0625	1.07576	32
soal21	3.0000	.91581	32
soal22	3.3438	.86544	32
soal23	3.4062	.91084	32
soal24	3.3438	.90195	32
soal25	3.2812	.72887	32
soal26	2.8438	.88388	32
soal27	2.9688	1.14960	32
soal28	3.1250	.83280	32
soal29	3.3438	.82733	32
soal30	3.3750	.75134	32
soal31	3.5000	.84242	32
soal32	3.1250	.97551	32
soal33	3.3750	.75134	32
soal34	2.9375	.91361	32
soal35	3.3125	.82060	32
soal36	3.4375	.91361	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	113.8125	244.802	.517	.915
soal2	114.4375	250.964	.290	.918
soal3	114.1875	238.544	.654	.913
soal4	114.1562	245.814	.501	.915
soal5	114.1875	246.415	.392	.917
soal6	113.8750	250.177	.306	.918

soal7	114.2188	251.596	.251	.919
soal8	113.7188	245.757	.502	.915
soal9	113.6562	246.555	.528	.915
soal10	113.9688	248.741	.408	.917
soal11	114.0000	244.774	.578	.915
soal12	113.7500	248.000	.347	.918
soal13	113.9062	242.217	.599	.914
soal14	113.7188	252.338	.249	.918
soal15	113.8750	246.500	.483	.916
soal16	113.6250	243.790	.555	.915
soal17	114.0312	242.741	.638	.914
soal18	113.8438	238.717	.753	.912
soal19	113.7500	255.097	.166	.919
soal20	114.1562	243.491	.449	.916
soal21	114.2188	249.144	.337	.918
soal22	113.8750	258.113	.031	.921
soal23	113.8125	242.867	.565	.915
soal24	113.8750	246.565	.436	.916
soal25	113.9375	243.028	.711	.913
soal26	114.3750	249.726	.330	.918
soal27	114.2500	240.516	.502	.916
soal28	114.0938	241.507	.677	.913
soal29	113.8750	244.952	.544	.915
soal30	113.8438	242.394	.717	.913
soal31	113.7188	240.144	.723	.913
soal32	114.0938	244.991	.451	.916
soal33	113.8438	248.652	.443	.916
soal34	114.2812	243.628	.535	.915
soal35	113.9062	241.830	.675	.913
soal36	113.7812	253.467	.186	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.1722E2	259.725	16.11598	36

PUTARAN KEDUA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal1	3.4062	.87471	32
soal3	3.0312	.99950	32
soal4	3.0625	.84003	32
soal5	3.0312	.99950	32
soal6	3.3438	.90195	32
soal8	3.5000	.84242	32
soal9	3.5625	.75935	32
soal10	3.2500	.80322	32
soal11	3.2188	.79248	32
soal12	3.4688	.98323	32
soal13	3.3125	.89578	32
soal15	3.3438	.82733	32
soal16	3.5938	.87471	32
soal17	3.1875	.82060	32
soal18	3.3750	.87067	32

soal20	3.0625	1.07576	32
soal21	3.0000	.91581	32
soal23	3.4062	.91084	32
soal24	3.3438	.90195	32
soal25	3.2812	.72887	32
soal26	2.8438	.88388	32
soal27	2.9688	1.14960	32
soal28	3.1250	.83280	32
soal29	3.3438	.82733	32
soal30	3.3750	.75134	32
soal31	3.5000	.84242	32
soal32	3.1250	.97551	32
soal33	3.3750	.75134	32
soal34	2.9375	.91361	32
soal35	3.3125	.82060	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	94.2812	210.402	.545	.924
soal3	94.6562	204.039	.699	.922
soal4	94.6250	211.081	.541	.924
soal5	94.6562	212.362	.399	.926
soal6	94.3438	217.136	.265	.928
soal8	94.1875	211.706	.513	.925
soal9	94.1250	213.403	.497	.925
soal10	94.4375	214.060	.438	.925
soal11	94.4688	210.580	.599	.924
soal12	94.2188	212.822	.391	.926
soal13	94.3750	208.629	.601	.923
soal15	94.3438	212.684	.482	.925
soal16	94.0938	210.668	.534	.924
soal17	94.5000	208.452	.670	.923
soal18	94.3125	205.964	.731	.922

soal20	94.6250	209.532	.459	.926
soal21	94.6875	217.060	.263	.928
soal23	94.2812	210.273	.526	.924
soal24	94.3438	211.781	.472	.925
soal25	94.4062	210.120	.679	.923
soal26	94.8438	214.975	.356	.927
soal27	94.7188	206.144	.531	.925
soal28	94.5625	206.706	.735	.922
soal29	94.3438	211.975	.512	.925
soal30	94.3125	208.286	.744	.922
soal31	94.1875	206.609	.730	.922
soal32	94.5625	212.190	.417	.926
soal33	94.3125	214.802	.437	.925
soal34	94.7500	209.226	.565	.924
soal35	94.3750	209.661	.617	.923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.6875	224.996	14.99987	30

PUTARAN KETIGA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soal1	3.4062	.87471	32
soal3	3.0312	.99950	32
soal4	3.0625	.84003	32
soal5	3.0312	.99950	32
soal8	3.5000	.84242	32
soal9	3.5625	.75935	32
soal10	3.2500	.80322	32
soal11	3.2188	.79248	32
soal12	3.4688	.98323	32
soal13	3.3125	.89578	32
soal15	3.3438	.82733	32
soal16	3.5938	.87471	32
soal17	3.1875	.82060	32
soal18	3.3750	.87067	32

soal20	3.0625	1.07576	32
soal23	3.4062	.91084	32
soal24	3.3438	.90195	32
soal25	3.2812	.72887	32
soal26	2.8438	.88388	32
soal27	2.9688	1.14960	32
soal28	3.1250	.83280	32
soal29	3.3438	.82733	32
soal30	3.3750	.75134	32
soal31	3.5000	.84242	32
soal32	3.1250	.97551	32
soal33	3.3750	.75134	32
soal34	2.9375	.91361	32
soal35	3.3125	.82060	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soal1	87.9375	195.480	.546	.927
soal3	88.3125	189.190	.706	.924
soal4	88.2812	196.144	.541	.927
soal5	88.3125	196.996	.413	.929
soal8	87.8438	196.588	.520	.927
soal9	87.7812	198.564	.488	.928
soal10	88.0938	198.991	.439	.928
soal11	88.1250	196.048	.582	.926
soal12	87.8750	197.274	.411	.929
soal13	88.0312	193.838	.599	.926
soal15	88.0000	197.677	.483	.928
soal16	87.7500	196.065	.521	.927
soal17	88.1562	193.362	.681	.925
soal18	87.9688	191.451	.721	.924
soal20	88.2812	194.854	.452	.929
soal23	87.9375	195.544	.519	.927

soal24	88.0000	196.258	.495	.927
soal25	88.0625	195.286	.676	.925
soal26	88.5000	200.000	.352	.929
soal27	88.3750	190.758	.551	.927
soal28	88.2188	191.273	.765	.924
soal29	88.0000	197.032	.511	.927
soal30	87.9688	193.515	.742	.925
soal31	87.8438	191.684	.737	.924
soal32	88.2188	197.789	.395	.929
soal33	87.9688	199.902	.429	.928
soal34	88.4062	194.314	.567	.926
soal35	88.0312	195.193	.598	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91.3438	209.588	14.47714	28

SKALA



Disusun oleh :

Irawatie Ary Dewi M2A009049

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2013

PENGANTAR

Kepada Yth.

Karyawan Divisi Pelaksana Produksi

PT. Solo Kawistara Garmino

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon bantuan dan kesediaan dari bapak/ ibu untuk mengisi skala psikologi yang saya ajukan guna kepentingan dan kelancaran penelitian saya.

Saya berharap bapak/ ibu berkenan mengisi skala ini sesuai dengan keadaan, pikiran, dan perasaan yang bapak/ ibu alami, tidak ada jawaban salah, jawaban tersebut akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini.

Demikian permohonan saya, semoga penelitian ini memberi manfaat bagi kita semua. Terima kasih atas perhatian dan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi skala ini.

Hormat saya,

Penyusun

IDENTITAS

Nama / Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret salah satu**)
Pekerjaan :
Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian !

Baca dan pahami setiap pernyataan berikut, kemudian silanglah huruf di belakang masing-masing pernyataan yang bapak/ ibu anggap paling tepat untuk menggambarkan kondisi bapak/ ibu saat ini.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah :

STS : Sangat Tidak Sesuai S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai SS : Sangat Sesuai
N : Netral

Contoh :

3. Berilah tanda silang (x) pada huruf yang sesuai dengan diri anda.

Pemimpin saya mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya	STS	TS	N	S	SS
----------------------------------------------------------	-----	----	---	--------------	----

4. Apabila terjadi kesalahan dalam menjawab berilah tanda garis dua (=) pada jawaban yang salah dan kemudian tanda silang (x) pada jawaban yang anda anggap benar.

Pemimpin saya mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya	STS	TS	N	S	SS
----------------------------------------------------------	-----	----	---	--------------	----

😊 Selamat Mengerjakan 😊

SKALA A

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
25.	Saya akan senang jika bekerja di organisasi ini untuk seterusnya	STS	TS	N	S	SS
26.	Saya merasa seperti bagian keluarga dari organisasi saya	STS	TS	N	S	SS
27.	Saya berpikir bahwa saya dapat dengan mudah berpindah ke organisasi lain jika saya mau	STS	TS	N	S	SS
28.	Saya bisa saja bekerja pada organisasi yang berbeda dengan pekerjaan yang sama	STS	TS	N	S	SS
29.	Saya merasa jika masalah organisasi adalah masalah saya	STS	TS	N	S	SS
30.	Saya kurang peduli dengan nasib organisasi	STS	TS	N	S	SS
31.	Salah satu dampak serius jika meninggalkan organisasi ini adalah tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain	STS	TS	N	S	SS
32.	Saya memiliki banyak alasan untuk keluar dari organisasi	STS	TS	N	S	SS
33.	Saya takut akan apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS
34.	Akan menjadi berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi saat ini, walaupun saya menginginkannya	STS	TS	N	S	SS
35.	Saya merasa organisasi lain memberikan gaji yang lebih besar daripada organisasi saya	STS	TS	N	S	SS
36.	Jika saya mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik dimanapun, saya tidak akan meninggalkan organisasi saya	STS	TS	N	S	SS
37.	Saya merasa bahwa organisasi memanfaatkan saya	STS	TS	N	S	SS
38.	Tujuan organisasi sesuai dengan tujuan saya	STS	TS	N	S	SS
39.	Saya berpikir bahwa orang berpindah ke organisasi lain adalah hal yang biasa	STS	TS	N	S	SS

SKALA B

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1.	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan saya, membuat konsentrasi saya terganggu	STS	TS	N	S	SS
2.	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya dapat berkonsentrasi ketika bekerja	STS	TS	N	S	SS
4.	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan sangat mengganggu hasil kerja saya nantinya	STS	TS	N	S	SS
5.	Pekerjaan saya tidak membuat badan saya lelah	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya membiarkan banyak pekerjaan menumpuk, jika saya merasa lelah	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk	STS	TS	N	S	SS
8.	Banyaknya pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik membuat tubuh saya lemas	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya memiliki stamina atau daya tahan tubuh yang kuat walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan	STS	TS	N	S	SS
10.	Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah target yang saya kerjakan	STS	TS	N	S	SS
11.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya pikir saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu pengerjaan	STS	TS	N	S	SS
13.	Menurut saya jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan	STS	TS	N	S	SS
14.	Jam kerja saya sudah sesuai ketentuan	STS	TS	N	S	SS
15.	Ketika mendapat banyak teguran atau kritikan terhadap pendapat saya, saya menerimanya dengan senang hati	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya takut karena ada kesalahan dalam pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS

17.	Meskipun ada kesalahan dalam pekerjaan saya, saya dapat mengatasinya dengan tenang	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya tidak peduli pada rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya jika saya sudah lelah bekerja	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya membantu pekerjaan rekan kerja yang membutuhkan karena saya peduli walaupun saya sudah lelah	STS	TS	N	S	SS
20.	Saya tidak mampu menjalankan semua pekerjaan dengan baik, sehingga saya merasa gelisah	STS	TS	N	S	SS
21.	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya cepat bosan kalau sudah lelah saat bekerja	STS	TS	N	S	SS
23.	Meskipun lelah saat bekerja, saya yakin dapat mengatasi pekerjaan dengan tenang	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya merasa tidak cocok dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya	STS	TS	N	S	SS
25.	Saya menerima dan pasrah dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya	STS	TS	N	S	SS
26.	Jumlah target yang harus saya selesaikan dengan waktu kerja yang pendek membuat saya gelisah	STS	TS	N	S	SS
27.	Walaupun jumlah target harus diselesai dengan waktu kerja yang pendek, saya tetap menerima dengan senang hati	STS	TS	N	S	SS
28.	Saya merasa waktu kerja yang diberikan pada saya kurang adil dengan yang lainnya	STS	TS	N	S	SS

Sebaran Data Penelitian Skala Komitmen Organisasi

subjek\soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	4	1	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	41
2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	55
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	53
4	3	3	3	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	54
5	3	3	3	2	2	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	51
6	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	56
8	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	50
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	55
10	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
11	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	32
12	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	50
13	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	47
14	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	52
15	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	4	56
16	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	53
17	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	47
18	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	4	62
19	2	3	2	3	2	1	2	3	4	1	2	5	3	2	2	37
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	52
21	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	42
22	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	48
23	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	52
24	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	45
25	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	59
26	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	55
27	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	51
28	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	46
29	2	1	4	4	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	46
30	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	55
31	4	4	4	4	2	3	2	4	1	4	4	4	3	4	2	49
32	5	1	4	3	3	3	2	4	1	4	4	4	3	4	2	47
33	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	5	5	5	2	2	50
34	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
35	3	2	5	5	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	48
36	3	3	2	5	2	5	2	3	3	3	5	3	3	3	2	47
37	4	2	4	5	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	48
38	3	2	3	4	2	5	1	3	5	4	5	3	4	1	3	48
39	4	4	4	5	3	3	2	1	4	4	1	3	2	3	3	46
40	4	3	4	5	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	49
41	3	2	3	4	2	5	1	3	5	4	5	3	4	1	3	48

42	4	3	1	5	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	4	46
43	3	5	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	47
44	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
45	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	44
46	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	2	3	4	2	47
47	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	54
48	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	51
49	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	60
50	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	44
51	4	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	42
52	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	46
53	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	51
54	5	3	4	3	2	4	5	5	1	3	2	3	2	5	2	49
55	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	50
56	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	50
57	4	5	5	4	2	2	4	4	3	3	5	5	2	3	2	53
58	5	3	3	5	1	3	1	4	3	3	3	3	1	3	2	43
59	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	47
60	4	4	2	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	48
61	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	47
62	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	50
63	4	4	3	3	1	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	43
64	3	1	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	39
65	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	2	49
66	4	3	1	5	1	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	52
67	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	4	5	4	5	2	64
68	4	5	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	47
69	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	50
70	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	48
71	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	44
72	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
73	5	4	5	5	2	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	50
74	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	5	2	53
75	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	46
76	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	42
77	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	2	56
78	3	3	4	4	5	3	5	5	3	3	1	3	3	3	2	50
79	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	49
80	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	45
81	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	5	2	51
82	4	2	2	4	2	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	44
83	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	48
84	4	4	3	4	1	2	4	5	3	3	5	5	4	5	1	53

Sebaran Data Penelitian Skala Persepsi Beban Kerja

subjek\soal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2
2	4	3	4	2	3	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4
3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4
5	3	2	1	3	2	4	4	5	4	3	2	5	3	3	4
6	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
7	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
8	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4
9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4
11	2	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	4	4	2
12	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	4	3	3
13	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
14	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4
15	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2
16	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
17	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5
19	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
20	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4
21	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2
22	4	3	4	2	3	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4
23	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4
24	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4
25	3	2	1	3	2	4	4	5	4	3	2	5	3	3	4
26	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
27	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
28	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4
29	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
30	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4
31	2	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	4	4	2
32	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	4	3	3
33	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
34	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4
35	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
37	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
38	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5
39	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
40	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4
41	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
4	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	80
4	3	3	4	4	4	4	2	5	1	5	4	3	97
4	4	2	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	95
4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	97
4	2	3	5	3	4	4	5	4	2	4	4	2	94
4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	93
4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	94
4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	90
3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	99
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	100
4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	1	2	1	61
2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	3	3	2	77
4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	89
5	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	94
4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	95
4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	99
3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	83
4	4	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	110
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	73
4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	91
4	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	76
4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	94
4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	93
4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	1	3	4	91
4	2	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	96
4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	95
4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	91
4	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	86
3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	99
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	100
4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	72
2	3	2	4	2	3	4	4	5	1	5	4	3	83
4	2	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	92
5	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	95
4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	95
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	100
3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	83
4	4	2	5	3	4	4	5	4	3	2	3	3	105
3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	78
4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	3	97
4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	1	2	1	71

42	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4
43	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3
44	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3
45	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4
46	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
47	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	1	3	4	3
48	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4
49	3	2	1	2	1	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3
50	4	4	4	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
51	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4
52	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
53	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
54	3	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4
55	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3
56	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3
57	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4
58	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
59	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	1	3	4	3
60	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4
61	3	2	1	2	1	4	4	4	2	2	4	3	2	3	3
62	4	4	4	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
63	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4
64	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
65	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2
66	4	3	4	2	3	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4
67	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4
68	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	3	4
69	3	2	1	3	2	4	4	5	4	3	2	5	3	3	4
70	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
71	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4
72	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4
73	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
74	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4
75	2	1	1	1	2	2	2	1	4	1	1	2	4	4	2
76	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	5	4	3	3
77	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4
78	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4
79	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2
80	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
81	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
82	4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5
83	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
84	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4

4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	81
2	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	94
2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	79
5	3	3	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	93
4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	97
5	2	3	5	3	4	2	4	4	3	3	3	3	86
4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	87
2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	72
4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	104
3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	84
3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	78
4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	81
4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	1	3	4	81
2	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	95
2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	80
5	3	3	4	2	4	4	2	4	2	3	2	2	90
4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	93
5	2	3	5	3	4	2	4	3	4	4	2	4	87
4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	87
2	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	79
4	4	3	5	3	4	4	4	5	1	5	4	3	108
3	2	2	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	89
3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	81
4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	4	4	2	77
4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	95
4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	91
4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	94
4	2	3	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	95
4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	3	97
4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	1	2	1	86
4	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	87
3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	99
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	97
4	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	3	69
2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	80
4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	88
5	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	97
4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	2	91
4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	98
3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	82
4	4	2	5	3	4	4	5	3	2	3	4	3	105
3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	79
4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	1	3	4	89

UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi terhadap beban kerja	84	89.3452	9.48619	61.00	110.00
Komitmen organisasi	84	49.3333	5.58253	32.00	67.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi terhadap beban kerja	Komitmen organisasi
N		84	84
Normal Parameters ^a	Mean	89.3452	49.3333
	Std. Deviation	9.48619	5.58253
Most Extreme Differences	Absolute	.114	.095
	Positive	.071	.095
	Negative	-.114	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047	.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.430

a. Test distribution is Normal.

UJI LINIERITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.103	5.28606

a. Predictors: (Constant), persepsi terhadap beban kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.383	1	295.383	10.571	.002 ^a
	Residual	2291.283	82	27.942		
	Total	2586.667	83			

a. Predictors: (Constant), persepsi terhadap beban kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen organisasi	49.3333	5.58253	84
Persepsi terhadap beban kerja	89.3452	9.48619	84

Correlations

		Komitmen organisasi	Persepsi terhadap beban kerja
Pearson Correlation	Komitmen organisasi	1.000	.338
	Persepsi terhadap beban kerja	.338	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen organisasi	.	.001
	Persepsi terhadap beban kerja	.001	.
N	Komitmen organisasi	84	84
	Persepsi terhadap beban kerja	84	84

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi terhadap beban kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.103	5.28606

a. Predictors: (Constant), persepsi terhadap beban kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.383	1	295.383	10.571	.002 ^a
	Residual	2291.283	82	27.942		
	Total	2586.667	83			

a. Predictors: (Constant), persepsi terhadap beban kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	31.566	5.495		5.744	.000	20.634	42.497
Persepsi terhadap beban kerja	.199	.061	.338	3.251	.002	.077	.321

a. Dependent Variable:
komitmen organisasi

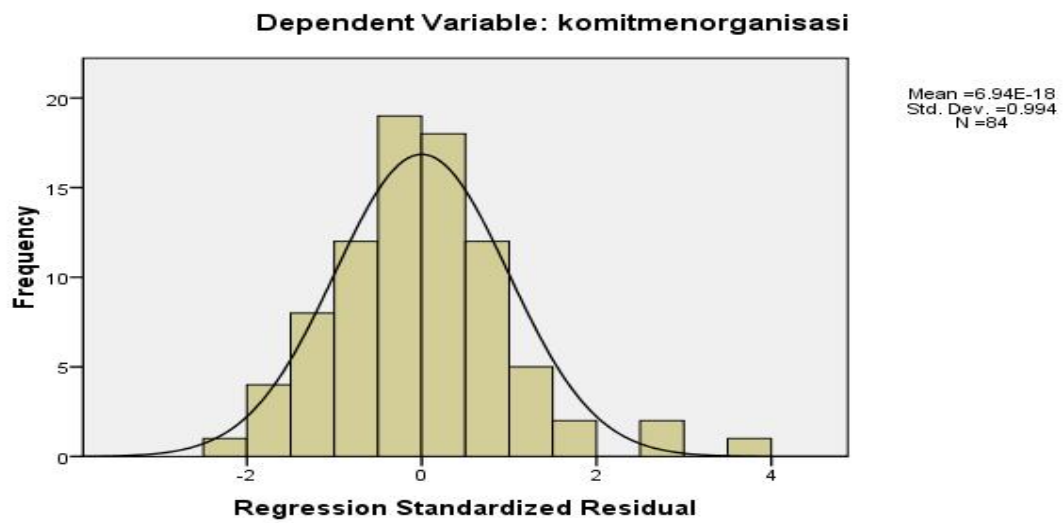
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	43.6964	53.4409	49.3333	1.88649	84
Residual	-1.16964E1	19.72399	.00000	5.25412	84
Std. Predicted Value	-2.988	2.177	.000	1.000	84
Std. Residual	-2.213	3.731	.000	.994	84

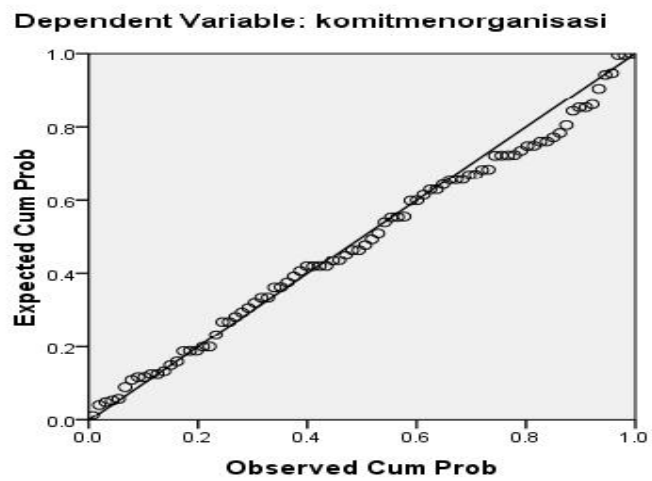
a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Charts

Histogram

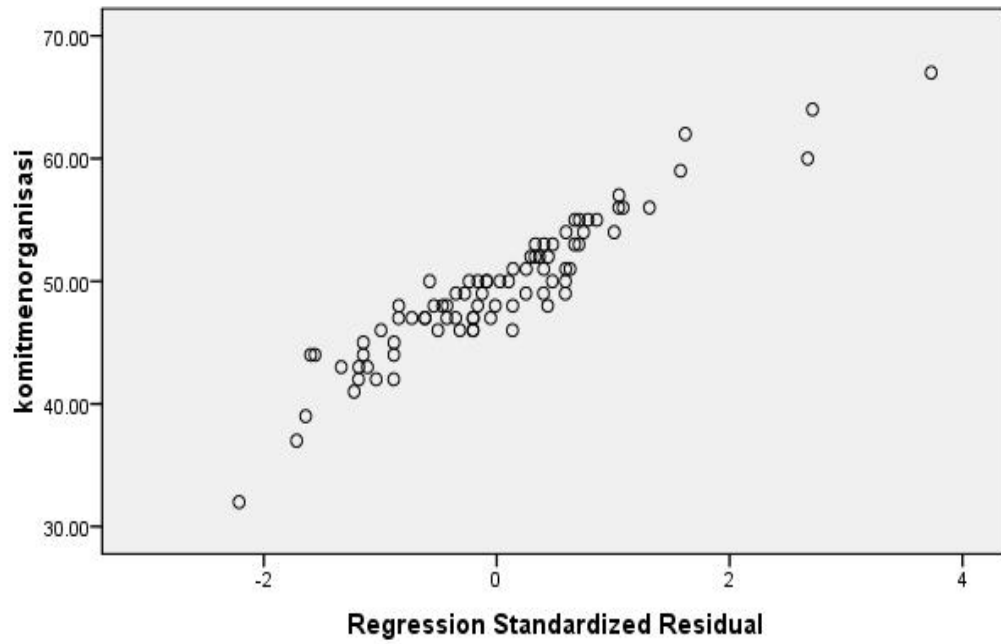


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: komitmenorganisasi



Surat Ijin Penggalan Informasi/Data



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Prof Sudarto SH, Tembalang - Semarang, Telp. (024) 7460051, Email: ipsiundips@gmail.com

Nomor 1755 /UN7.3.11.1/PP/2012
Hal Permohonan Ijin Penggalan Informasi/Data

19 SEP 2012

Yth.
HRD
PT Solo Kawistara Garmino

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini

Nama Irawatie Ary Dewi
NIM M2A009049

adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dan mahasiswa tersebut sedang menyusun skripsi dengan judul

**Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Afektif Karyawan Wvros
Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino**

Kami mohon mahasiswa tersebut diijinkan untuk melakukan penggalan informasi/data di Tempat yang Saudara pimpin.

Adapun data yang diperlukan adalah

1. Surat keterangan kesediaan penggalan data di PT Solo Kawistara Garmino
2. Sejarah PT. Solo Kawistara Garmino
3. Struktur organisasi PT. Solo Kawistara Garmino

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.



Surat Keterangan Kesiediaan Penggalian Data

PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO

Da. : (021) 2711 784228 Fax : (021) 2711 784356 www.kawistara.com

SURAT KETERANGAN

No : 018 / SKG - PKL / HRD / IX / 2012

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	Petrus Krimas Irmomo, SH.
Jabatan	Manager HRD & GA
Persahaan	PT. Solo Kawistara Garmindo


Menurutkan bahwa

Nama	Irwanto Ary Dewi
NIM	M2A009049
Fakultas	Psikologi

Adalah benar yang bersangkutan telah melakukan penggalan informasi / data di PT. Solo Kawistara Garmindo dengan judul skripsi " Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Adikuf Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo "

Demiikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bojonegara, 28 September 2012



Petrus Krimas Irmomo, SH.
Manager HRD & GA

Sejarah PT. Solo Kawistara Garmino

SEJARAH BERDIRINYA PERUSAHAAN

Nama : PT. Solo Kawistara Garmino
Alamat : Desa Gagak Sipat RT 02/01, Ngemplak, Boyolali 57375
No. Telp : 0271 - 784222 / 784220

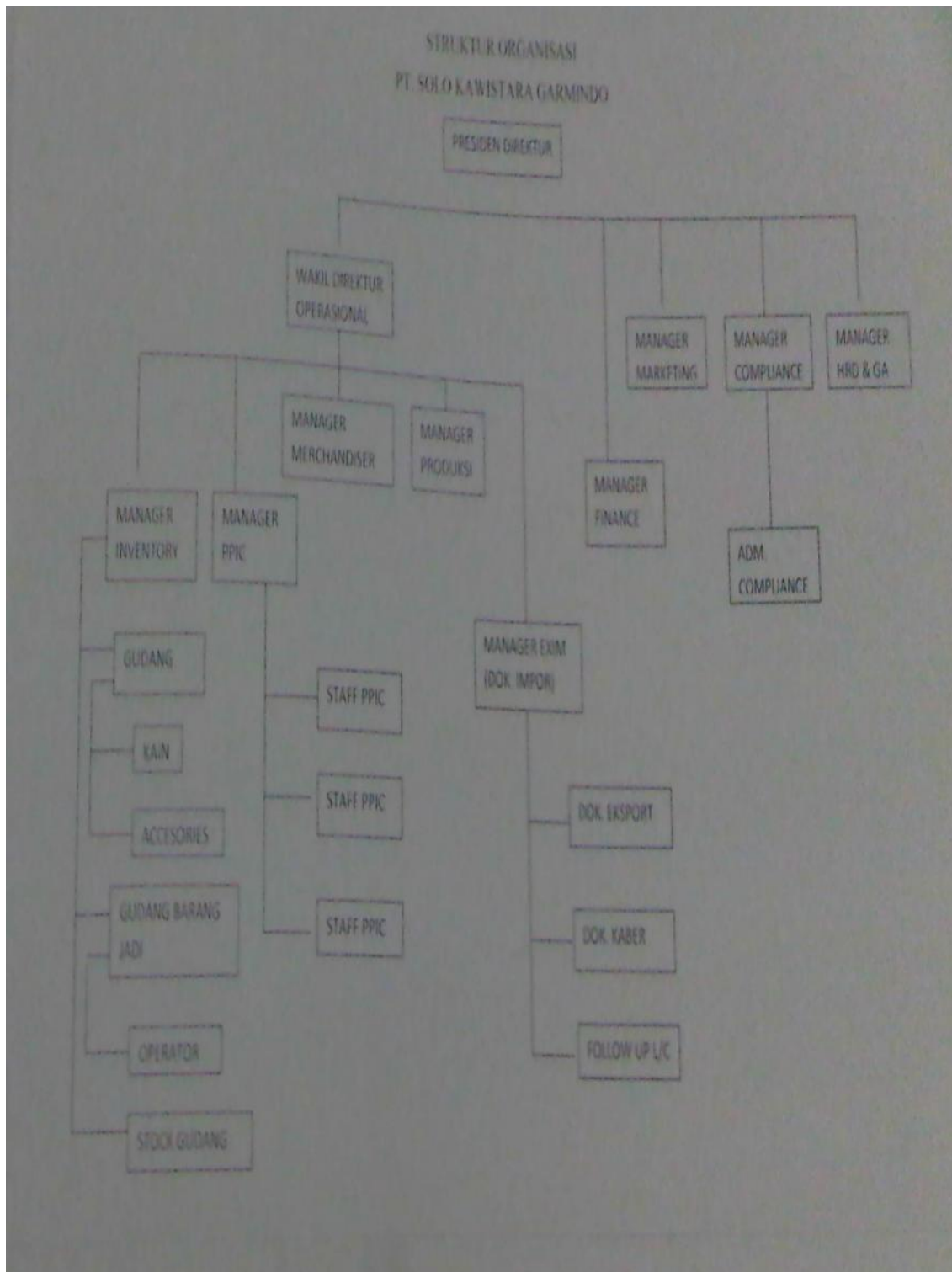
Pertama kali perusahaan ini didirikan dengan nama CV. Kallista Indogarmen pada tahun 2003 di daerah Gagak Sipat, Ngemplak, Boyolali sebagai perusahaan keluarga yang bergerak dibidang garment.

Seiring berkembangnya CV. Kallista Indogarmen, maka pada tahun 2008 CV. Kallista Indogarmen berubah menjadi perusahaan dengan status perseroan terbatas dengan nama PT. Solo Kawistara Garmino.

PT. Solo Kawistara Garmino merupakan perusahaan induk yang belum mempunyai anak cabang perusahaan atau perusahaan perwakilan di daerah lain. Luas area PT. Solo Kawistara Garmino ± 3200 m² yang berlokasi di Desa Gagak Sipat RT 02/01, Ngemplak, Boyolali 57375 dengan karyawan sekitar 450 orang yang terdiri dari sekitar 60 % pekerja wanita, mengingat perusahaan ini bergerak dibidang garment.

PT. Solo Kawistara Garmino menerima dan mengerjakan order dari buyer - buyer luar negeri seperti Esprit, Onell, Adidas, Animal, Next dll. Produk - produk yang dihasilkan antara lain berupa jaket, celana dimana sasaran produk untuk pasar ekspor di area Eropa.

Struktur Organisasi PT. Solo Kawistara Garmino



Panduan Wawancara Awal

- **Manajer HRD & GA**
 1. Seperti apa deskripsi tugas masing-masing sub bagian karyawan divisi pelaksana produksi?
 2. Bagaimana sistem pengerjaan barang?
 3. Berapa banyak barang yang harus dihasilkan dalam satu hari?
 4. Apa yang harus dilakukan jika jumlah barang tidak sesuai target padahal batas waktu pengerjaan sudah habis?
 5. Apakah ada karyawan yang protes misalnya dalam hal waktu kerja dan gaji?
 6. Bagaimana sistem lemburnya?
 7. Fasilitas apa saja yang diberikan untuk karyawan?
 8. Sistem pengajiannya seperti apa? Apakah sudah sesuai standart? Apakah gaji yang diberikan sesuai dengan jumlah barang yang dihasilkan?
 9. Apakah organisasi pernah mengadakan acara bersama?
 10. Apakah pihak pimpinan dan karyawan pernah mengadakan diskusi mengenai pekerjaan? Misalnya apa yang menyulitkan karyawan saat bekerja dan mencari solusi bersama

- **Karyawan Divisi Pelaksana Produksi**
 1. Bisa dijelaskan bekerja disub bagian apa dan apa yang harus dikerjakan?
 2. Syarat atau apa saja yang harus anda kuasai untuk bekerja pada sub bagian anda?
 3. Berapa banyak barang yang harus dihasilkan dalam satu hari?
 4. Apakah anda sering lembur? Bagaimana dengan karyawan yang lain?
 5. Apakah anda mengerjakan barang karena tuntutan waktu dan jumlah target?
 6. Bagaimana jika anda tidak bisa menghasilkan barang sesuai jumlah target padahal batas waktu pengerjaan sudah habis? Apa yang anda lakukan?
 7. Apa yang anda alami jika pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak?
 8. Bagaimana pendapat anda mengenai gaji yang diberikan perusahaan? Apakah sudah sesuai?
 9. Apakah anda pernah protes mengenai gaji yang kurang sesuai? Bagaimana dengan karyawan yang lain?
 10. Fasilitas apa saja yang anda terima dari perusahaan ini?
 11. Apakah organisasi pernah mengadakan acara bersama?

12. Apakah pihak pimpinan dan anda pernah mengadakan diskusi mengenai pekerjaan?
Misalnya apa yang menyulitkan anda saat bekerja dan mencari solusi bersama
13. Apa yang mengganggu kenyamanan anda dalam bekerja?
14. Apa yang menjadi pertimbangan jika anda memilih untuk keluar dari pekerjaan sekarang?

Panduan Wawancara Akhir

1. Apa saja yang dilakukan oleh pihak perusahaan agar persepsi beban kerja positif sehingga komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi bisa tinggi ?
2. Apa saja yang dilakukan karyawan sebagai timbal balik dari yang diberikan oleh perusahaan ?